



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los  
trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde  
Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia  
General Sánchez Cerro de Moquegua 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

**Br. Nelis Angelina Vizcarra Zapata**

**ASESOR:**

**Dr. Coyla Maquera Adrian Antonio**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y Modernización del Estado**

**PERÚ - 2018**

.....  
**Dr. Felix Manuel Asque Cori**  
**Presidente**

.....  
**Mg. Laura Gutierrez Mamani**  
**Secretario**

.....  
**Dr. Adrian Antonio Coayla Maquera**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis de Post grado a:  
Dios por la vida, a mi madre por su amor y valentía, a mi padre que con su ejemplo me mostro su fortaleza y pasión por la vida, que desde el cielo me acompaña, a mis hermanos por su gran apoyo.

**Nelis**

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. César Acuña Peralta, rector y fundador de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Asimismo, nuestro agradecimiento al señor asesor, por compartir sus valiosos conocimientos con nosotros.

A mis familiares por su apoyo incondicional.

La autora.

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración el presente informe de investigación titulado: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de ~~Chaje de Ichuña~~, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua 2018; con el propósito de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

El presente informe de investigación consta de cinco capítulos, el Capítulo I trata sobre la introducción donde se precisa los antecedentes, el marco teórico, el problema, objetivo e hipótesis. El Capítulo II trata sobre el marco metodológico donde se detalla las variables de estudio y la metodología de la investigación. El Capítulo III que trata sobre los resultados de la investigación, el Capítulo IV sobre la discusión de resultados, el capítulo VI sobre las conclusiones y finalmente el Capítulo VI de las recomendaciones. Al final se adjuntan las referencias bibliográficas.

La autora.

## ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del problema	29
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	<b>30</b>
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de Investigación	31
2.2. Variables, Operacionalización	31
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Método de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44
<b>III. RESULTADOS</b>	45
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	61
<b>V. CONCLUSIONES</b>	66

<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	67
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	68

## **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de elaboración de instrumento

Anexo 03: Instrumentos

Anexo 04: Juicio de expertos

Anexo 05: Base de datos

Anexo 06: Constancia de aplicación

Anexo 07: Evidencias fotográficas.

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Niveles de la variable 1: Cultura Organizacional	45
Tabla N° 02: Niveles de la dimensión 1	46
Tabla N° 03: Niveles de la dimensión 2	47
Tabla N° 04: Niveles de la dimensión 3	48
Tabla N° 05: Niveles de la dimensión 4	49
Tabla N° 06: Niveles de la dimensión 5	50
Tabla N° 07: Niveles de la dimensión 6	51
Tabla N° 08: Niveles de la dimensión 7	52
Tabla N° 09: Niveles de la variable 2: Desempeño Laboral	49
Tabla N° 10: Niveles de la dimensión 1	53
Tabla N° 11: Niveles de la dimensión 2	54
Tabla N° 12: Niveles de la dimensión 3	54
Tabla N° 13: Tabla cruzada entre la cultura organizacional y desempeño laboral	55
Tabla N° 14: Prueba de hipótesis general	56
Tabla N° 15: Prueba de hipótesis específica N° 01	58
Tabla N° 16: Prueba de hipótesis específica N° 02	60



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01: Niveles de la variable 1: Cultura Organizacional	46
Figura N° 02: Niveles de la dimensión 1	47
Figura N° 03: Niveles de la dimensión 2	48
Figura N° 04: Niveles de la dimensión 3	50
Figura N° 05: Niveles de la dimensión 4	51
Figura N° 06: Niveles de la dimensión 5	52
Figura N° 07: Niveles de la dimensión 6	53
Figura N° 08: Niveles de la dimensión 7	49
Figura N° 09: Niveles de la variable 2: Desempeño Laboral	50
Figura N° 10: Niveles de la dimensión 1	51
Figura N° 11: Niveles de la dimensión 2	52
Figura N° 12: Niveles de la dimensión 3	52
Figura N° 13: Tabla cruzada entre la cultura organizacional y desempeño laboral	53

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito describir y asociar las variables cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua 2018. El objetivo consistió en: Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua 2018. Y la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua 2018. Para tal fin, se llevó a cabo un estudio correlacional, con un diseño no experimental. La investigación fue aplicada, y se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de encuesta para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. Los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS 23. Como resultado de esta investigación se encontró con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua 2018. De acuerdo a los resultados se evidencia la cultura organizacional establecida, constituyéndose en un factor determinante del desempeño laboral, lo cual se refleja en una percepción positiva de la institución pública por parte de la comunidad en general.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, productividad, calidad y capacidad.

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship that exists between organizational culture and work performance in the workers of the Educational Institution Fernando Belaunde Terry of the Chaje de Ichuña Town Center, General Sanchez Province Cerro de Moquegua 2018. And the hypothesis: There is a direct and significant relationship between organizational culture and performance work in the workers of the Fernando Belaunde Terry Educational Institution of the Chaje de Ichuña Town Center, General Sanchez Province Cerro de Moquegua 2018.

For this purpose, a correlational study was carried out, with a non-experimental design. The research was applied, and the survey technique was used and as instruments the survey questionnaires to determine the levels of relationship between these study variables.

As a result of this research, a level of significance of 5% was found that there is a direct and significant relationship between the organizational culture and work performance in the workers of the Fernando Belaunde Terry Educational Institution. of the Chaje de Ichuña Village Center, General Sanchez Province, Cerro de Moquegua 2018. According to the results, the established organizational culture is evidenced, constituting a determining factor of the work performance, which is reflected in a positive perception of the public institution by part of the community in general.

**Keywords:** organizational culture, work performance, productivity, quality and capacity.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, Gonzales, (2015), en su tesis sobre *Cultura Organizacional y Satisfacción laboral de docentes en Educación Media General* describe como los directivos señalan que, el indicador que se encuentra fortalecido, en las entidades públicas priorizan el caso de la cultura organizacional y los valores predominantes, como indicadores con debilidad, ya que están por debajo del promedio normal.

En esa misma óptica los docentes señalan además que la cultura organizacional instaurado en los docentes de educación media se encuentra fortalecido, aquí se identifican que las características de la cultura organizacional favorecen un buen clima organizacional, por lo que urge tomar medidas preventivas y correctivas en las organizaciones públicas.

En esta investigación los directivos y docentes identifican los indicadores de la cultura organizacional, las normas y valores como las características predominantes en la educación media general del Municipio Mara del Estado de Zulia, siendo que para los directivos el indicador fortalecido es normas y para los docentes el indicador fortalecido es el clima organizacional.

Por otro lado, el Estado peruano tiene como función principal prestar un servicio de excelente calidad a los ciudadanos con el adecuado uso de los recursos, sin embargo, existen varias instituciones públicas que prestan servicios inadecuados y la población. A estas deficiencias en las que incumple el estado, le sumamos la corrupción de un gran porcentaje en el personal instaurada desde hace tiempo lo que genera poca confianza a los ciudadanos, las organizaciones generan dentro de su ambiente laboral su cultura, normas, tradiciones, formas de actuar, climas de trabajo etc.

A nivel institucional, en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua la cultura organizacional observada, se encuentra vinculado a la política establecida por la dirección, es decir cada vez que ingresa un nuevo director este plantea sus propias políticas de gestión de acuerdo a los compromisos asumidos es por ello que en la realización las funciones se han visto cambios en el comportamiento que producen actitudes en algunos casos positivas y otras negativas entre trabajadores, reflejados

en su desempeño laboral, la mayoría de los cambios desfavorecen la continuidad de mantener una cultura en la institución.

Esto vamos a ver cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, para ello se realiza la presente investigación que a continuación formulamos su problema de investigación conforme el estándar del APA.

## **1.2. Trabajos previos**

Revisión de los antecedentes internacionales: Gonzales, (2015), la tesis: *Cultura Organizacional y Satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*, tesis de la Maestría en Administración de Empresas en la Escuela de Posgrado de la Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela, teniendo como objetivo general; determinar el grado de relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral docente en educación media general. Se logró llegar a las siguientes principales conclusiones: Los directivos señalan que, el indicador que se encuentra fortalecido, es: normas: siendo en este caso clima organizacional y valores predominantes, indicadores con debilidad, ya que están por debajo del promedio. Los docentes señalan además el clima organizacional instaurado en los docentes de educación media se encuentra fortalecido, identifican que las características de la cultura organizacional favorecen un buen clima organizacional.

En esta investigación los directivos y docentes identifican los indicadores Clima Organizacional, Normas y Valores como las características predominantes de la cultura organizacional en educación media general del Municipio Mara del Estado de Zulia, siendo que para los directivos el indicador fortalecido es normas y para los docentes el indicador fortalecido es clima organizacional.

Se describe las condiciones que dan lugar a la creación de una cultura organizacional; siempre con un porcentaje de 42.97%, y señalan los indicadores, correr riesgos, aceptar el conflicto y dar armonía, en el caso de los directivos, el indicador que encuentra fortalecido es dar armonía con 83.33%, en caso de los docentes la fortaleza es el indicador dar autonomía con 12.73%.

En cuanto al grado de correlación entre las variables tema de investigación se realizó una prueba de correlación de Rho Spearman donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.852, determinando una correlación positiva fuerte

Según Alvarez, (2015), realizó la tesis: *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*, en la Maestría de Gerencia Pública en la Escuela de Postgrado de la Universidad de Carabobo de Venezuela. La investigación fue aplicada de nivel explicativo. Según el objetivo Diagnosticar el estrés del trabajador administrativo según factores psicosociales y agentes estresores.

Estos niveles inadecuados que son situaciones de riesgo inminente afectan la salud (física, psíquica o mental) del trabajador, y pueden producir efectos negativos lo que provoca el bajo rendimiento en el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral inclusive el abandono de trabajo, trayendo repercusiones en el bienestar y calidad de vida del trabajador.

Se determinó que existe una correlación entre las variables de estudio estrés laboral y desempeño del trabajo y tiene que la estructura organizativa agente estresor y el nivel de desempeño. Existe dependencia entre estas variables estrés laboral y desempeño del trabajo, el personal generalmente se estresa continuamente por tratar de cumplir los objetivos o alcanzar los resultados que se exigen en las instituciones o empresas, más aun cuando se trabaja sin una programación pues en este entorno donde la tecnología avanza a pasos muy acelerados y cambia continuamente además de ello la oferta laboral disminuye y se necesita estar acorde a ello, puesto que se exige mayor y nuevos conocimientos y aptitud para el desempeño de las funciones.

Angulo, (2013), realizó la tesis doctoral: *Cultura Organizacional, Clima y Liderazgo en Organizaciones Educativas*, tesis de Maestría en Educación en la Escuela de Post Grado de la Universidad de Valladolid de España. Para detallar las conclusiones se distribuyó en tres grupos que forman parte de la Comunidad Educativa: tales como el profesorado, la dirección y el alumnado, y dentro de cada uno, las interacciones con los otros. Se percibe por parte de los profesores un buen nivel de cultura, clima, liderazgo y satisfacción laboral en forma general y uniforme, a la vez no se siente presionado ni controlado, mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, se siente apoyado por el director, el docente también se siente comprometido

en su función, pero también se queja de su remuneración percibida y reconoce la falta de innovación.

Es inusual encontrar estas características en los centros de trabajo puesto que en la mayoría de organizaciones los trabajos son “bajo presión” es mas muy pocos conformes con el salario percibido. La correlación existente resulto ser muy fuerte entre “cultura” y “liderazgo”, la “cultura” y el “clima” presentan una correlación media-baja entre sí, La tendencia de cultura, clima y liderazgo es parecida y unas correlaciones (significativas) medias-bajas con la “satisfacción laboral”.

En cuanto a liderazgo los directores y directoras manifiestan, autoproclaman, como estilo de dirección preferente o “primario”, el “participativo” (mucho apoyo a los subordinados y poca dirección). En lo que respecta a las conclusiones relativas a la dirección de centros.

Gomez, (2013), realizó la tesis: *Innovación y Cultura Organizacional*, para optar el Grado de Magister en Economía en la Escuela de Posgrado de la Departamento de Análisis Económico I Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales UNED de Madrid. La investigación llegó a la conclusión de que existen grupos que no se preocupan mucho por la cultura organizacional y ante una crisis o recesión económica se hace evidente un número significativo de empresas que se enfocan sólo en los recortes de personal y de gastos para controlar el presupuesto, olvidándose casi por completo de los valores, normas, capital intelectual, capacidades, la gestión del conocimiento, actitudes y la misma innovación, entre otros rasgos culturales organizacionales lo que, probablemente, conlleva y/o determina algunos de los resultados negativos generales de los negocios.

El modelo de Daniel Denison al que hace mención el autor clasifica la Cultura Organizacional en cuatro rasgos (involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión) que con los cuales se logra estimar y describir los perfiles de cultura organizacional.

---

Según Sánchez, (2011) realizó la tesis: *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”*. Puerto Cabello, Estado Carabobo-Venezuela. Tesis para optar el grado de Maestría en Gerencia Pública. La investigación concluyó que un personal poco motivado

disminuirá su labor en el desempeño de sus funciones, más aun cuando manifiestan que no perciben incentivos por las actividades realizadas pues lo consideran justo, el este personal no se encuentra satisfecho puesto que no encuentran factores que incentiven y estimulen la ejecución de su trabajo, además de ello muy pocos perciben una remuneración justa que se encuentre de acuerdo con las funciones asignadas y al nivel que se le exige, además muy poco tomados en cuenta en eventos que respalden su profesión.

Entre los antecedentes nacionales tenemos. Según Ruíz, (2016), la tesis: *Impacto de la Cultura organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –Provincia de Ascope, 2014*, tesis del Doctorado en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo. Concluyendo que el nivel de relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la UGEL Ascope – 2014, es de, 0.710.

Es importante indicar que el rol de los directivos es la de construir una cultura organizacional que logre un mayor impacto en la gestión educativa, una cultura adaptable al cambio con trabajo en equipo donde el liderazgo lleve al cumplimiento de metas establecidas.

Según Montoya, (2016), realizó la tesis; *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*, tesis de maestría en Administración Turística en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación fue aplicada y de nivel explicativo. Concluye, sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PTS Perú.

Según Bobadilla, Callata, & Caro, (2015), realizó la tesis: *Engagement Laboral y Cultura Organizacional: el rol de la Orientación Cultural en una Empresa Global*, tesis en la Maestría de Administración en la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacifico. La investigación concluye que existe una relación entre engagement y el recurso de la cultura organizacional, en un marco que considera el rol de la orientación cultural en un contexto global. Tener clara la visión de la empresa en el futuro orienta a un trabajo con propósitos claros.



Roca, (2012), realizó la tesis: *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II*, para obtención del grado de magister en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación concluye que las instituciones públicas requieren una aproximación hacia la sociedad necesitan explicar a la ciudadanía que es lo que se está haciendo por la gente por la familias por la salud, cultura, fomentar el sentido de equipo, ésta se puede lograr de manera estratégica fomentando un trabajo en equipo donde todo el personal se involucre, entonces al mantener una buena cultura la comunicación será consolidada con ello mejora y potencia las relaciones interpersonales entre trabajadores, clientes, ciudadanos, ayuda en la resolución de conflictos, con una buena comunicación se genera confianza.

Según Montes, (2012), la tesis: *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*, en la escuela de post grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación concluye que el aparato estatal Servir establece lineamientos para una adecuada planificación de capacitación y formación de recursos humanos de calidad para el sector público, también y en mayor magnitud son los mismos trabajadores que invierten en ello. Resulta necesario mantener y/o incrementar la inversión en capacitación en las instituciones bajo la concepción capacitación es inversión, pudiendo utilizar los cuatro grupos expuestos: Educación Presencial, Educación Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia, al influir en el desempeño laboral

Según Morocho, (2012), realizó la tesis: *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao*, para obtención del Grado de Magister en la Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación concluye que si existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Veamos ahora las bases teóricas y científicas de las variables de estudios:

Valores. Según Light, Keller, Calhoun, (1991, p. 81) “Un valor es una idea general que las personas comparten sobre lo que es bueno o malo, deseable o indeseable. Los

valores trascienden cualquier situación particular”. Si se valora la franqueza, por ejemplo, se piensa que es apropiada en muchos contextos sociales diferentes. Más adelante indica que ningún valor se aplica en todas las situaciones siempre hay excepciones. Los valores se demuestran al momento de tomar decisiones frente a una situación presentada, los valores se forman desde la niñez cuando seguimos el ejemplo de nuestros padres, pues son nuestros primeros educadores.

Normas, según Light, Keller, Calhoun, (1991, p. 82) “Una norma es una pauta específica para la acción; es una regla que dice la forma como las personas deberán comportarse en situaciones particulares”. Algunas veces las normas son explícitas, por ejemplo, las leyes escritas o los mandamientos bíblicos. Pero más frecuentemente, las normas son costumbres no expresadas que las personas conocen y siguen implícitamente.

Tradiciones, costumbres y leyes Según Light, Keller, Calhoun, (1991, p. 84) “Las tradiciones son los hábitos diarios y las convenciones que las personas obedecen sin pensar mucho en ellas” Las costumbres son las normas que las personas consideran vitales para su bienestar y para sus más preciados valores.

Símbolos. La cultura nos proporciona también algunas nociones sobre lo que significan algunas cosas en nuestro mundo.

Lengua. Una lengua es un sistema verbal y en muchos casos, escrito de símbolos con reglas sobre la forma como pueden enlazarse los símbolos para que transmitan significados complejos.

**Conocimiento.** El conocimiento es el cuerpo de hechos y de creencias que las personas acumulan con el tiempo. Consiste parcialmente en información sobre procedimientos, tal como la forma de conducir un automóvil o de manejar un computador.

La cultura organizacional. Para Robbins (2004). citado por (Ruíz, 2016, p. 31), “Define la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos sustentado por los miembros, el cual distingue a la organización de otras organizaciones”.

Para Chiavenato, citado por (Ruíz, 2016, p. 30) define la cultura organizacional “cada país tiene su propia cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas organizacionales propias y específicas. Cada organización tiene una cultura

organizacional o cultura corporativa”. El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura.

Otro concepto señalado Schein citado por (Terán & Lorenzo, 2011, p. 102), nos menciona lo siguiente:

Llamaré Cultura organizacional a un modelo de presunciones básicas-inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado, al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna-, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros, como el modo correcto de percibir, pensar y sentir los problemas.

Los trabajadores conocemos la cultura de una organización trabajando en ella, al participar en sus actividades, al desarrollar un carrera profesional o técnica en ella, las personas interactuamos entre los miembros de la organización y con el tiempo se ve reflejado nuestras aspiraciones todo ello forma parte de la cultura de la organización.

Definición operacional, para (Martínez y Dávila) citado por (Terán & Lorenzo, 2011, p. 102). Señala “todos aquellos aspectos tangibles (artefactos) como los rituales, símbolos, mitos y lenguaje que prevalece en las organizaciones educativas”. Incluye los valores, entendidos como el modo de ser o de actuar que un individuo o grupo juzgan como ideales.

Según (Davis) (Roca, 2012, p. 19), indica “Cultura organizacional es Conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes”.

Dimensiones de cultura organizacional, según Gómez y Belkin (2002) citado por (Roca, 2012, p. 68), “sugieren la presencia de siete Dimensiones que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización”, a continuación, detallamos las Dimensiones líneas abajo:

Innovación y aceptación de riesgos. Es el grado en el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos.

Atención a los detalles. Grado en el cual se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a los detalles.

Orientación hacia los resultados. Grado en el cual los gerentes enfocan su atención en los resultados y efectos, y no en las técnicas y procesos mediante los cuales se logró obtener ese resultado.

Orientación hacia las personas, grado en el cual las decisiones administrativas toman en consideración el efecto de los resultados sobre las personas que están dentro de la organización.

Orientación hacia el equipo, grado en el cual las actividades de trabajo están organizadas en torno de equipos, no de individuos.

Agresividad, grado en el cual las personas son agresivas y competitivas, en lugar de mostrarse accesibles y serviciales.

Estabilidad, grado en el cual las personas refleja seguridad en cuanto a sus condiciones laborales.

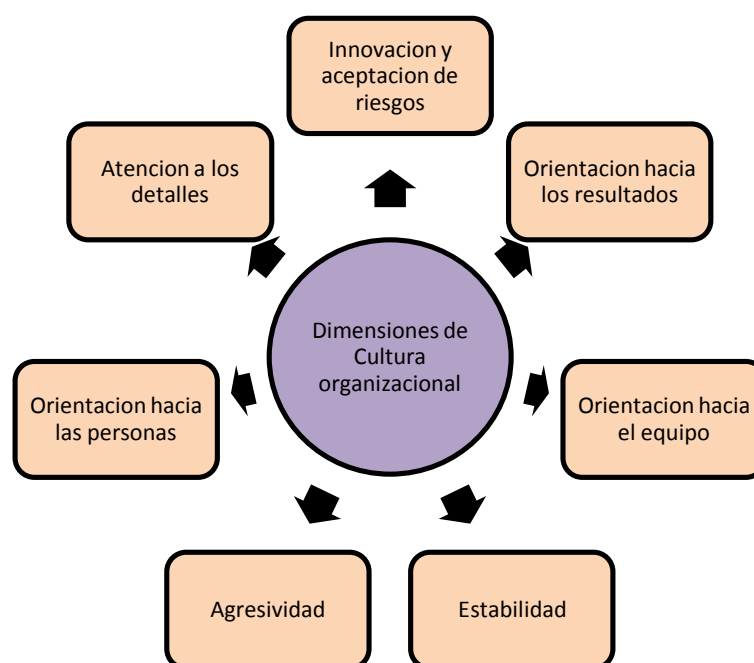


Figura N° 1

Con las dimensiones señaladas en la figura 1 podemos evaluar el comportamiento de la institución, los cuales van de un nivel bajo y este se eleva dependiendo del grado de cultura que predomina en las instituciones.

Según Toca & Carrillo, (2009, p. 123) escriben 4 tipos de cultura:

Cultura grupal o de clan – cultura de cooperación. En esta cultura resalta la toma de decisiones donde se involucra todas las áreas de la organización y promueve la participación de sus miembros, en este tipo de cultura predomina los valores de ayuda mutua y compromiso.

Cultura adhocrática o de desarrollo, aquí las instituciones donde prevalece este tipo de cultura trabajan personas con características de liderazgo muy enmarcados, a manera de ejemplo en este tipo de cultura podemos mencionar las organizaciones de apoyo social que brindan servicios basado en el desarrollo de las personas.

Cultura jerárquica o burocrática, deriva principalmente de las organizaciones militares.

Cultura racional u orientada al mercado, basada en los valores de la comunidad científico, su finalidad principal es la de incrementar clientes ofreciendo sus productos y/o servicios de calidad en estas organizaciones se trabaja en función a resultados, las personas que dirigen este tipo de organizaciones han de tener gran capacidad para el cumplimiento de metas.

Perspectivas de estudio de la cultura organizacional, mencionaremos tres enfoques y perspectivas según los señala Barba, citado por De Lama, (2016) el primero indica; El management comparativo.

Veamos ahora el desempeño Laboral, según Chiavenato citado por (López, 2016, p. 42) señala lo siguiente:

El desempeño laboral vendría a ser el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; es decir, es la estrategia individual para lograr los objetivos de la organización. Cada individuo, a través de su acción individual hace un aporte para el cumplimiento de las metas de la organización. Este aporte singular es lo que llamamos desempeño laboral, entendiendo que el mismo se encuentra sujeto a factores tanto externos como internos. Por lo

tanto, uno de los factores intrínsecamente relacionados al desempeño es la cultura organizacional.

Para ~~Stoner~~ citado por (Terán & Lorenzo, 2011, p. 102), define al desempeño como; aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.

Gómez, Balkin, & Cardy, (2005, p. 421) mencionan acerca de las dificultades para medir el rendimiento lo siguiente “La evaluación del rendimiento de los empleados es una de las tareas más difíciles que tienen que realizar los directivos”. Esta evaluación constituye una fuente importante de información que permite medir el éxito de la organización empresarial, institucional y organizaciones, y nos es útil puesto que se obtiene información para la toma de decisiones.

Dimensiones de la variable desempeño laboral, para medir el desempeño laboral tenemos tres Dimensiones los cuales son: productividad, calidad del trabajo y capacidad individual.

Según (Montes, 2012, p. 121) indica:

Es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción o también es la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos. La productividad suele ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida,

Según (Terán & Lorenzo, 2011, p. 102) señala:

Productividad es la realización de la actividad establecida de manera formal, ya sea en la descripción de puestos o algún otro documento oficial que establezca en cantidad y/o calidad el trabajo realizado por un individuo, grupo u organización, durante un lapso establecido en metas, indicadores o alguna unidad de medida, que especifiquen cómo deben realizarse las actividades.

Entonces productividad referente al desempeño de los trabajadores es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. A este concepto se añade eficiencia y eficacia que Según (Montes, 2012, p. 120) define la Eficacia como “es la capacidad de lograr un objetivo/resultado propuesto, es decir, realizar un conjunto de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas” y Chiavenato. (2004, p. 20) define la eficiencia “Ejecutar bien y correctamente las tareas. El trabajo eficiente es un trabajo bien ejecutado”.

Es decir que se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo. y eficacia laboral que consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa institución u organización. La productividad laboral es un objetivo y un indicador. Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto., también se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo.

Gómez, Balkin, & Cardy, (2005, p. 261) señala lo siguiente: “Como parte de su trabajo como jefe de equipo, Nancy tiene que asignar unas subidas salariales basadas en el rendimiento”.

Que según (Chiavenato, 2009, p. 254) entendido como conocimiento del puesto, conocimiento del negocio, medición de valores, presentación personal comprensión de situaciones, buen juicio, capacidad de ejecución.

Según (Chiavenato, 2009), nos menciona que una de las formas de evaluación del desempeño es la aplicación de La evaluación de 360° que significa con la participación de los líderes de la organización, trabajadores, clientes, proveedores, esta evaluación es más rica porque produce información distinta, procedente de todas partes.

Al evaluar el desempeño se detectan dificultades en la organización y su vez conllevaría a establecer normas o políticas que ayuden la mejora continua.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General:**

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018?

##### **Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018?

¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y calidad de trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018?

¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018?

### **1.5. Justificación**

Un recurso muy importante en las organizaciones lo forma el personal participe en las actividades laborales, en la cual con la conducta y su rendimiento laboral influyen directamente en la calidad de los servicios prestados por las instituciones educativas. Es buenos contar con personal talentosos capacitado, eficiente, hábil y preparado que agreguen valor a la institución, mantener a un personal con estas características no es tarea fácil, a este personal es necesario motivarlo.

Sin embargo, la gestión pública, de manera particular en las Institución Educativa es, muestra desinterés a estos aspectos puesto que se rige bajo, normas políticas y poca aplicación las diversas teorías aportadas por las Ciencias Administrativas lo que concluye a una ausencia en la promoción de valores, pérdida de motivación, falta de identificación institucional y, originando hábitos de trabajos mecánicos y alejados de los objetivos institucionales, además de un clima desfavorable.

Además existen opiniones muy negativas respecto al cumplimiento de los programas y funciones de gobierno en este caso nos referiremos a la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, a la vez es criticado y cuestionado la labor que desempeña los trabajadores de la institución educativa, no obstante estos cuestionamientos han de ser estudiados siendo que solo se tienen opiniones entonces resulta necesario realizar este trabajo de cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, la denominación cultura organizacional algunas veces escuchada



instaurada en cada institución no siempre se da la importancia que implica la generalidad del modo de ser, comportamiento valores, trabajo en equipo que los trabajadores lo practican a diario sin embargo

El personal no solo necesita de capacitaciones para realizar mejor su trabajo es decir ser más eficiente y eficaz, necesita además conocer sus funciones específicas, procedimientos a seguir, objetivos que deben cumplir también, sin embargo, los directivos tienen otras prioridades.

Teniendo conocimiento que el impacto que tiene la Cultura Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

En ese sentido, con el presente trabajo aportaremos conceptos con base teórica con una definición que permita desarrollar la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores, los aportes de la presente tesis, desde el punto de vista práctico, servirán para conocimiento de la importancia de conocer la cultura organizacional de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, darle valor a los recursos humanos como tales y conocer los factores que conllevan mejorar el desempeño laboral.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general:**

Hi: Existe una relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

Ho: No existe una relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

### **Hipótesis específicas:**

Existe una relación entre Cultura Organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

Existe una relación entre Cultura Organizacional y calidad en el trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

Existe una relación entre Cultura Organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

## **1.7. Objetivos:**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y la productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y la calidad en el trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

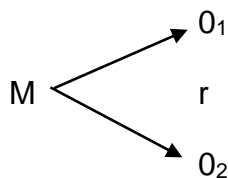
Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y la capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.

## CAPÍTULO II

### MÉTODO

#### 2.1. Diseño de la investigación:

La investigación se ha desarrollado con un diseño para un contexto determinado, que en este caso fue el descriptivo - correlacional. En esta investigación el diseño seleccionado ha sido el descriptivo correlacional. Tomando como premisa que en una investigación debe desarrollarse en unas condiciones específicas (ética en la investigación, transparencia en la obtención de datos, publicación de resultados).



**Donde:**

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Observación de la variable 1

O<sub>2</sub>: Observación de la variable 2

r: Coeficiente de correlación

#### 2.2. Variables, operacionalización

A continuación, mencionamos las variables de estudio:

##### a. **Variable 1:** Cultura Organizacional.

Dimensiones

- Innovación y aceptación de riesgos
- Atención a los detalles
- Orientación hacia los resultados
- Orientación hacia las personas
- Orientación hacia el equipo
- Agresividad
- Estabilidad

**b. Variable 2: Desempeño Laboral.**

Dimensiones

- Productividad:
- Calidad del trabajo:
- Capacidad individual

.

## 2.2.2. Operacionalización de variables:

### 2.2.2.1. Variable 1:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Variable 1: Cultura Organizacional	Define la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos sustentado por los miembros, el cual distingue a la organización de otras organizaciones. Robbins (2004). citado por Ruiz (2016, p. 31)	Aspectos tangibles artefactos) como los rituales, símbolos, mitos y lenguaje que prevalece en las organizaciones. Incluye los valores, entendidos como el "modo de ser o de actuar que un individuo o grupo juzgan como ideales". Revista Omnia (Schein, citado por Aguirre, 1999).	1.1. Innovación y aceptación de riesgos	1.1.1. Desarrolla habilidades permanentemente 1.1.2. Tolera riesgos al asumir responsabilidades	Escala de medición:  Escala de medición: Ordinal.  Índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			1.2. Atención a los detalles	1.2.1. Muestra calidez en sus relaciones personales 1.2.2. Toma iniciativa ante cualquier hecho	
			1.3. Orientación hacia los resultados.	1.3.1. Trabajo en función a metas	
			1.4. Orientación hacia las Personas.	1.4.1. Participa el personal cuando se toman decisiones	
			1.5. Orientación hacia el equipo.	1.5.1. Promueve un trabajo coordinado con el aporte de los miembros.	
			1.6. Agresividad	1.6.1. Comportamiento frente a situaciones negativas	
			1.7. Estabilidad	1.7.1. Se Adapta a las condiciones laborales. Considera el trabajo sin desestima.	

Fuente: Elaboración propia

### 2.2.2.2. Variable 2:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Variable 2: Desempeño Laboral	Según López (2016, p. 42) el desempeño laboral vendría a ser el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; es decir, es la estrategia individual para lograr los objetivos de la organización. Cada individuo, a través de su acción individual hace un aporte para el cumplimiento de las metas de la organización.	Según Terán et, al (p. 102). Es la realización de la actividad establecida de manera formal, ya sea en la descripción de puestos o algún otro documento oficial que establezca en cantidad y/o calidad el trabajo realizado por un individuo, grupo u organización, durante un lapso establecido en metas, indicadores.	2.1. Productividad	2.1.1. Realiza el trabajo en función a metas	Escala de medición:  Escala de medición: Ordinal.  Índices:  6. Nunca 7. Casi Nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre
				2.1.2. Desarrolla sus funciones con los medios disponibles	
			2.2. Calidad del trabajo	2.2.1. Existe calidad en el Desarrollo de sus funciones	
			2.3. Capacidad Individual	2.3.1. Mantiene buenas relaciones interpersonales con ciudadanos y compañeros 2.3.2. Tiene iniciativa al realizar sus labores 2.3.3. Mantiene un trabajo en equipo 2.3.4. Organiza sus actividades	

Fuente: Elaboración propia

## **2.3. Población, Muestra y Muestreo**

### **2.3.1. Población:**

Estuvo conformado por los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, que vienen a ser en número 22.

### **2.3.2. Muestra:**

Estuvo conformado 22 trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, que vienen a ser en número 22.

### **2.3.3. Muestreo:**

Muestra censal.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **2.4.1. Técnica:**

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

### **2.4.2. Instrumentos**

En el presente trabajo se utilizó el cuestionario de encuesta cuyos datos fueron recogidos mediante la observación en el área de trabajo donde se desenvuelven los trabajadores; el cual nos permite evaluar y medir aspectos que están muy relacionados a la cultura organizacional como son: normas, costumbres, valores, trabajo en equipo también relacionados al desempeño laboral como son: calidad del trabajo eficiencia, eficacia y el desempeño individual.



## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

### DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 1:

**Autora:** Br. Nelis Angelina Vizcarra Zapata

**Procedencia:** Estudiante la Universidad César Vallejo

**Aplicación:** El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaie de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

**Propósito:** Recopilar información sobre la cultura organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaie de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

### Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Cultura Organizacional en las Dimensiones Innovación y aceptación de riesgos (02 indicadores), Atención a los detalles (02 indicadores), Orientación hacia los resultados (01 indicador), Orientación hacia las personas (01 indicador), Orientación hacia el equipo (01 indicador), Agresividad (01 indicador), Estabilidad (02 indicador). Medido en la escala ordinal.

### Información general

El presente instrumento es una escala, que tiene como finalidad medir las Dimensiones de "Cultura Organizacional", ha sido con fines de investigación, la información recopilada será tratados con absoluta reserva y es de carácter anónimo. Los resultados permitirán establecer niveles: bajo, medio, alto y muy alto.

### Escala ordinal:

Leyenda	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

### Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

Leyenda	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

### Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 26 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

**Innovación y aceptación de riesgos:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5.

**Atención a los detalles:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 6, 7, 8, 9, 10.

**Orientación hacia los resultados:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 11, 12, 13, 14.

**Orientación hacia las personas:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 15, 16.

**Orientación hacia el equipo:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 17, 18, 19.

**Agresividad:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 20, 21, 22.

**Estabilidad:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 23, 24, 25, 26.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

### De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
105 a 130	Muy bueno	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado

		de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, aplican la Cultura Organizacional muy bien
79 a 104	Bueno	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, aplican la Cultura Organizacional bien
53 a 78	Bajo	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018,, aplican la cultura organizacional bajo, aunque intentan alcanzar un buen desempeño laboral
26 a 52	Muy Bajo	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, aplican la cultura organizacional Muy Bajo. Y deficiente desempeño laboral es notorio.

Fuente: Elaboración Propia

## DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 2:

**Autora:** Br. Nelis Angelina Vizcarra Zapata

**Procedencia:** Estudiante de la Universidad César Vallejo.

**Aplicación:** El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

**Propósito:** Recopilar información sobre el desempeño laboral los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

### Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Desempeño laboral en las Dimensiones Productividad (02 indicadores), Calidad del trabajo (01 indicador), Capacidad Individual (04 indicadores). Medido en la escala ordinal.

**Escala:** Ordinal

Leyenda	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

### Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

Leyenda	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

### Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 22 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

**Productividad:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5, 6.

**Calidad de Trabajo:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 7, 8,9.

**Capacidad Individual:** debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

### De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
89 a 110	Muy bueno	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, tienen muy buen desempeño laboral
67 a 88	Bueno	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018,, tienen buen desempeño laboral

45 a 66	Bajo	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, su desempeño laboral es regular.
22 a 44	Muy Bajo	Trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, su desempeño laboral es Muy Bajo.

Fuente: Propia

### 2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

#### Análisis de la variable Cultura Organizacional

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	4	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	4	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.877	26

## Análisis de la Variable Desempeño Laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	4	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	4	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.894	22

Ahora bien, teniendo de referencia a Oseda, (2011), citado por (Oseda, Hurtado, Chavez, & Navarro, 2018, p 386) se tiene que; los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

### Tabla de equivalencias de la confiabilidad

0,53·a·menos	Confiabilidad·nula
0,54·a·0,59	Confiabilidad·baja
0,60·a·0,65	Confiable
0,66·a·0,71	Muy·Confiable
0,72·a·0,99	Excelente·confiabilidad
1.0	Confiabilidad·perfecta

**Fuente:** Categorización de la confiabilidad según (Oseda, Hurtado, Chavez, & Navarro, 2018)

Como obtuve 0.877 y 0.894, en la variable Cultura Organizacional y en la variable Desempeño Laboral los instrumentos tiene una excelente confiabilidad y procede su aplicación inmediatamente.

La validación de los instrumentos se hizo por el criterio de juicio de expertos y estuvo a cargo de especialistas en el rubro de instrumentos.

## 2.5. Método de análisis de datos

Se utilizó el SPSS v.25 y Ms Excel 2016 para calcular los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivos Figuras estadísticas.
- La rho de Spearman.
- Y finalmente haremos uso de la "t" de Student para contrastar la hipótesis de investigación.

## 2.6. Aspectos Éticos

Para recoger la información de la muestra, se tuvo que solicitar la autorización de la directora de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, la misma que se gestionó oportunamente.

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS

#### 3.1. Descripción:

En el presente cuadro mostramos el consolidado de la variable “Cultura Organizacional”, el cual se aplicó a la muestra de 22 trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, el cual se presente en la siguiente tabla:

**Tabla N° 01:**

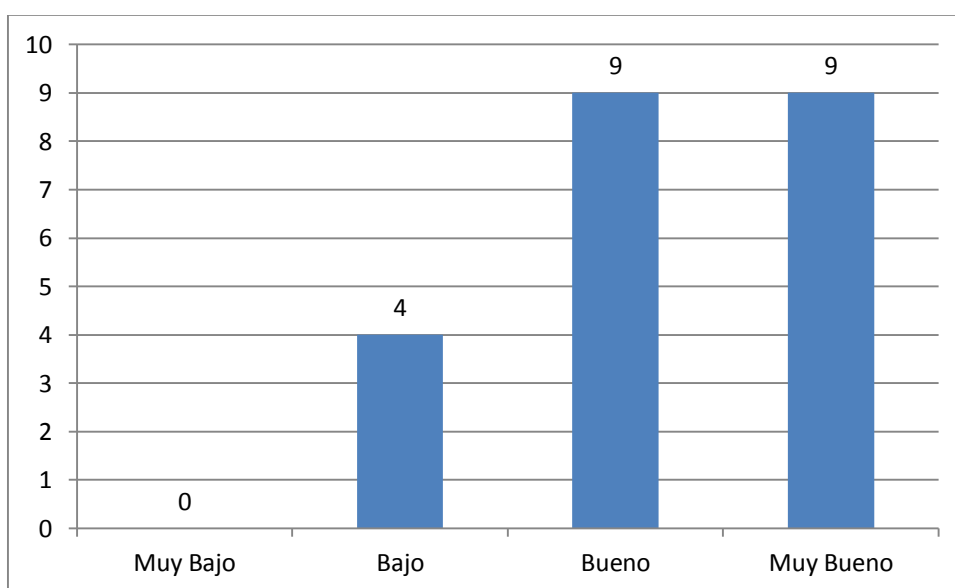
**Niveles de Variable 1: Cultura Organizacional**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	4	18
Bueno	9	41
Muy Bueno	9	41
Total	22	100

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura 01**

**Niveles de Variable 1: Cultura Organizacional**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.



Según la Tabla N° 01 y la Figura N° 01 se puede apreciar que los niveles de la variable N° 1 Cultura organizacional de los 22 trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua 2018, 9 trabajadores que representa el (40.91%) perciben que la cultura organizacional es muy bueno; luego 9 trabajadores que representan el (40.91%) perciben que la cultura organizacional es bueno; luego 4 trabajadores que representa el (18.18%) perciben una cultura organizacional bajo , en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta. Ahora veamos las Dimensiones de la variable 1:

**Tabla N° 02**

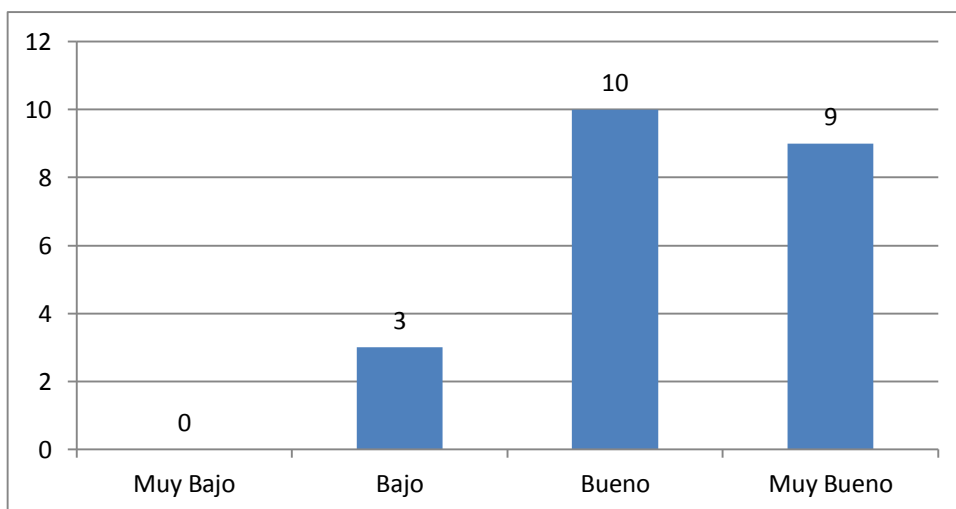
**Niveles de La Dimensión 1: Innovación y Aceptación de Riesgo**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.00
Bajo	3	13.64
Bueno	10	45.45
Muy Bueno	9	40.91
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 02**

**Niveles de la Dimensión 1: Innovación y Aceptación de Riesgo**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 02 y Figura N° 02 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 de la variable N° 1 “Innovacion y Aceptacion de Riesgo” de los 22 trabajadores encuestados, 9 trabajadores que representan el (61.43%) perciben como muy Bueno acerca de Innovacion y Aceptacion de Riesgo; luego 10 trabajadores que representan el (45.45%) perciben una definición buena, luego 3 trabajadores que representa el (13.64%) perciben una Innovacion y Aceptacion de Riesgo bajo, en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta. Veamos la siguiente dimensión.

**Tabla N° 03**

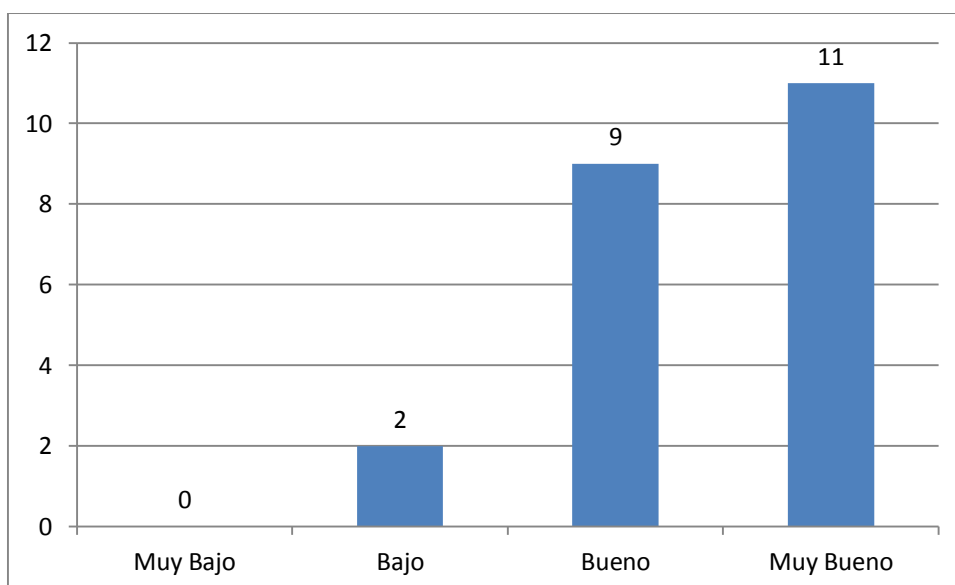
**Niveles de la Dimensión 2: Atención a los Detalles**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.00
Bajo	2	9.09
Bueno	9	40.91
Muy Bueno	11	50.00
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 03**

**Niveles de la Dimensión 2: Atención a los Detalles**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la tabla N° 03 y Figura N° 03 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable N° 1 “Atencion a los Detalles” de los 22 trabajadores encuestados, 11 trabajadores que representan el (50.00%) perciben muy buena Atencion a los Detalles en la institución educativa; luego 9 trabajadores que representan el (40.91%) percibe Buena Atencion a los Detalles; luego 2 trabajadores que representa el (9.09%) perciben una Innovacion y Aceptacion de Riesgo bajo, en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta. Veamos la siguiente dimensión.

**Tabla N° 04**

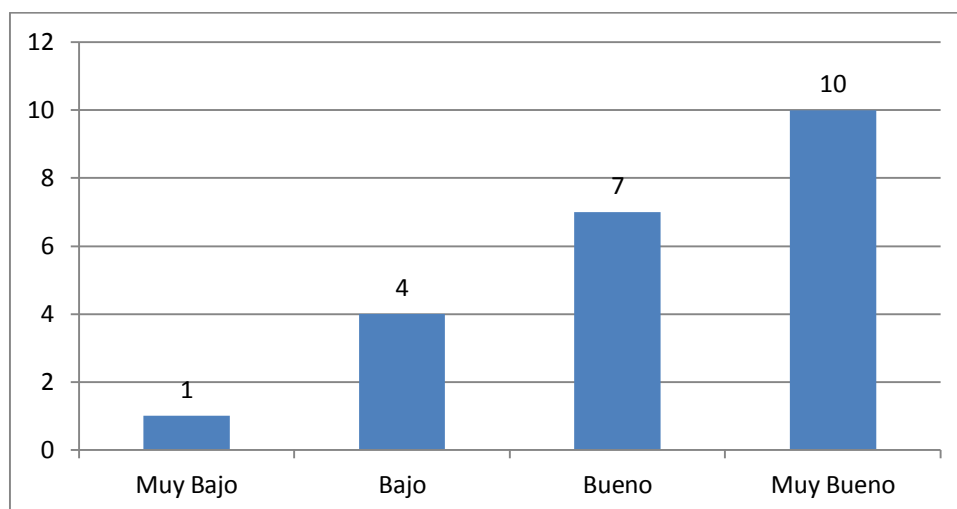
**Niveles de la Dimensión 3: Orientación hacia los Resultados**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Bajo	1	4.55
Bajo	4	18.18
Bueno	7	31.82
Muy Bueno	10	45.45
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 04**

**Niveles de la Dimensión 3 : Orientación hacia los Resultados**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 04 y Figura N° 04 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 1 “Orientación hacia los Resultados” de los 22 trabajadores encuestados, 10 trabajadores que representan el (45.45%) perciben una muy buena orientación hacia los resultados al interior de la institución; luego 7 trabajadores que representan el (31.82%) perciben una buena orientación hacia los resultados; luego 4 trabajadores que representan el (18.18%) perciben una orientación hacia los resultados bajo, en la última categoría solo un trabajador que es el (4.55%) perciben una muy baja orientación hacia los resultados. Veamos la siguiente variable de estudio:

**Tabla N° 05**

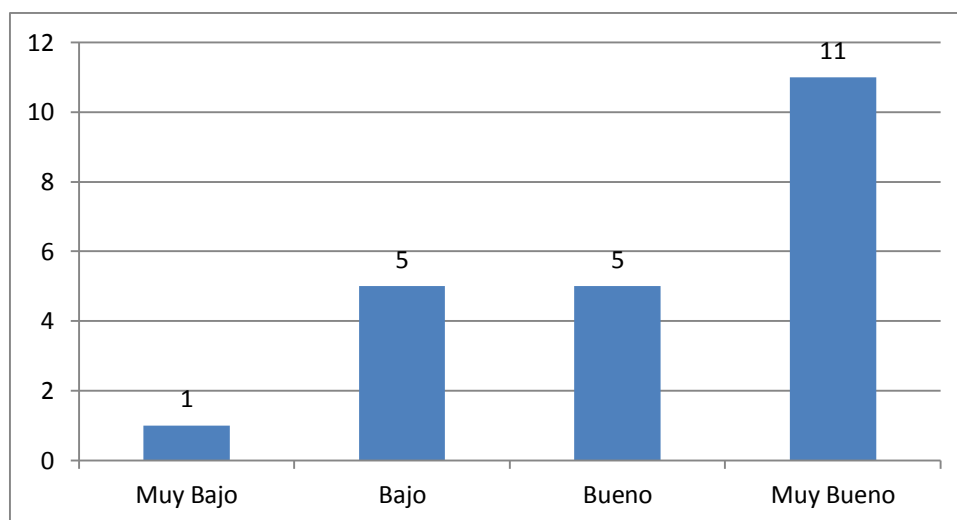
**Niveles de la Dimensión 4: Orientación hacia las Personas**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	4.55
Bajo	5	22.73
Bueno	5	22.73
Muy Bueno	11	50.00
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 05**

**Niveles de la Dimensión 4: Orientación hacia las Personas**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 05 y Figura N° 05 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 4 de la variable N° 1 “Orientación hacia las Personas” de los 22 trabajadores encuestados, 11 trabajadores que representan el (50.00%) perciben una muy buena orientación hacia las personas al interior de la institución; luego 5 trabajadores que representan el (22.73%) perciben una buena orientación hacia las personas; del mismo modo 5 trabajadores que representa el (22.73%) perciben una orientación a las personas baja, en la última categoría solo un trabajador que es el (4.55%) perciben una muy baja orientación hacia las personas. Veamos la siguiente variable de estudio:

**Tabla N° 06**

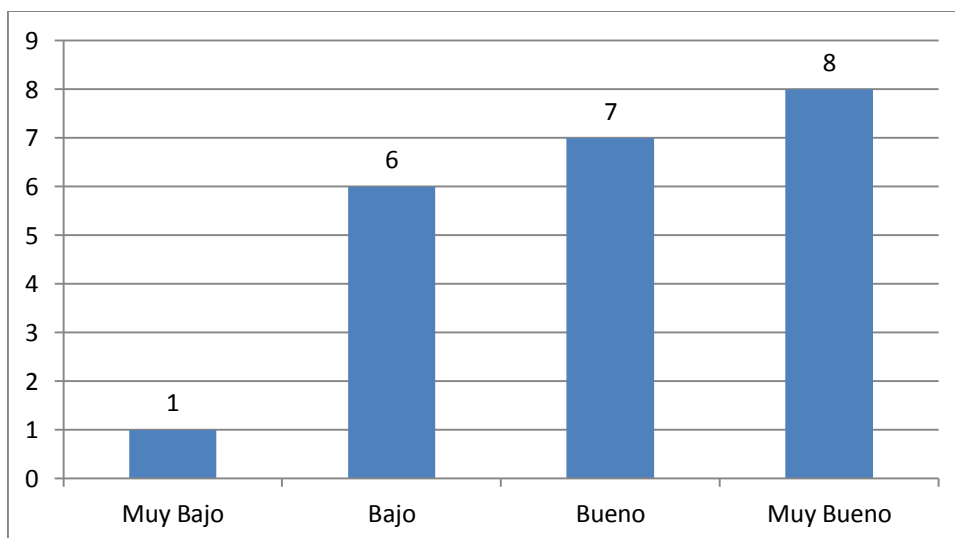
**Niveles de la Dimensión 5: Orientación hacia el Equipo**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	4.55
Bajo	6	27.27
Bueno	7	31.82
Muy Bueno	8	36.36
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 06**

**Niveles de la Dimensión 5: Orientación hacia el Equipo**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 06 y Figura N° 06 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 5 de la variable N° 1 “Orientacion hacia el equipo” de los 22 trabajadores encuestados, 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben una muy buena orientacion hacia el equipo al interior de la institución; luego 7 trabajadores que representan el (31.82%) perciben una buena orientacion hacia el equipo; luego 6 trabajadores que representa el (27.27%) perciben una orientacion hacia el equipo bajo, en la ultima categoria solo un trabajador que es el (4.55%) perciben una muy baja orientacion hacia el equipo. Veamos la siguiente variable de estudio:

**Tabla N° 07**

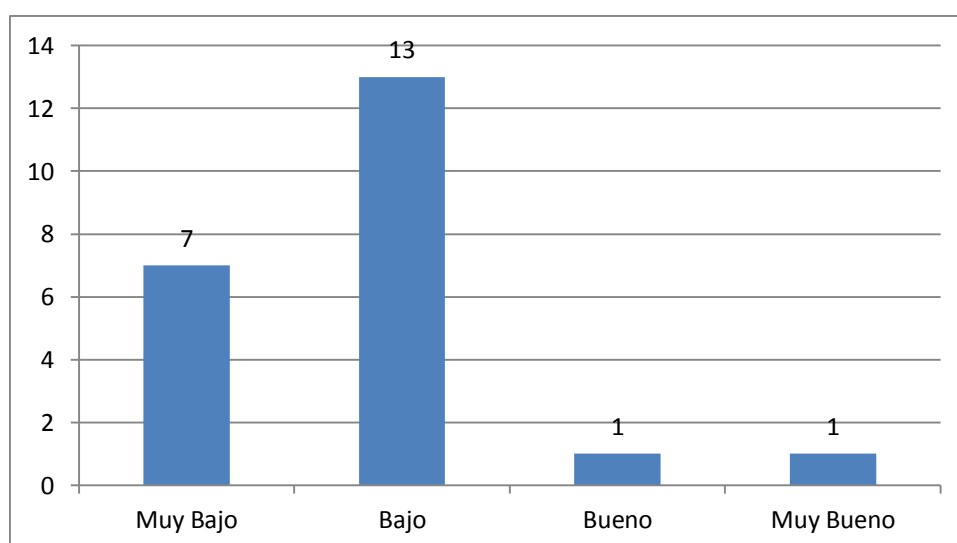
**Niveles de la Dimensión 6: Agresividad**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Bajo	7	31.82
Bajo	13	59.09
Bueno	1	4.55
Muy Bueno	1	4.55
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 07**

**Niveles de la Dimensión 6: Agresividad**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 07 y Figura N° 07 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 6 de la variable N° 1 “Agresividad” de los 22 trabajadores encuestados, solo 01 trabajador que representa el (4.55%) perciben un muy buen nivel de agresividad al interior de la institución; del mismo modo 01 trabajador que representa el (4.55%) perciben una buen grado de agresividad; luego 13 trabajadores que representa el (59.09%) perciben un bajo nivel de agresividad, en la ultima categoria 7 trabajadores que representa el (31.82%) perciben un bajo nivel de agresividad. Veamos la siguiente variable de estudio:

**Tabla N° 08**

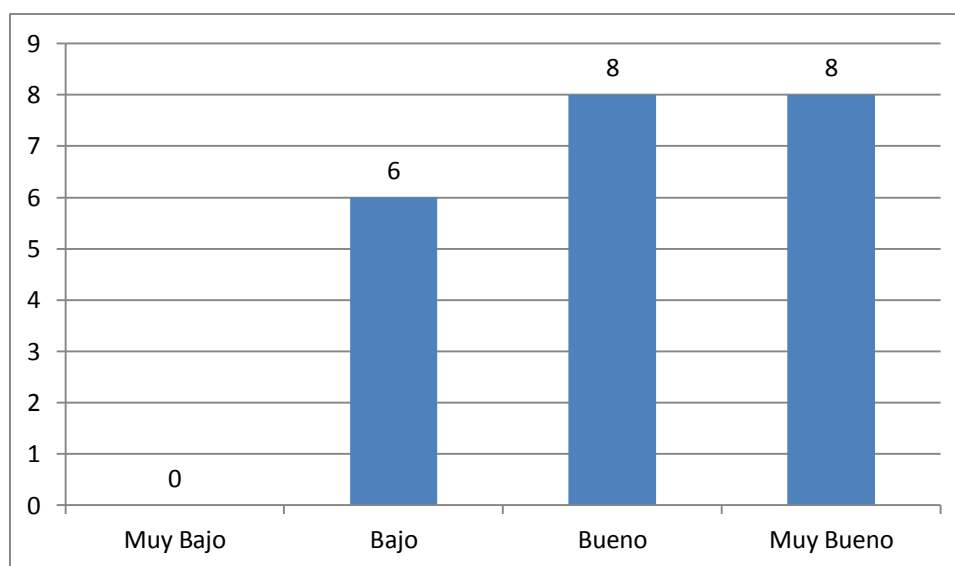
**Niveles de la Dimensión 7: Estabilidad**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Bajo	0	0.00
Bajo	6	27.27
Bueno	8	36.36
Muy Bueno	8	36.36
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 08**

**Niveles de la Dimensión 7: Estabilidad**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 08 y Figura N° 08 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 7 de la variable N° 1 “Estabilidad” de los 22 trabajadores encuestados, 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben un muy buen nivel de estabilidad al interior de la institución; del mismo modo 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben una buena estabilidad; luego 6 trabajadores que representa el (27.27%) perciben una estabilidad baja , en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta. Veamos la siguiente variable de estudio:

**Tabla 09**

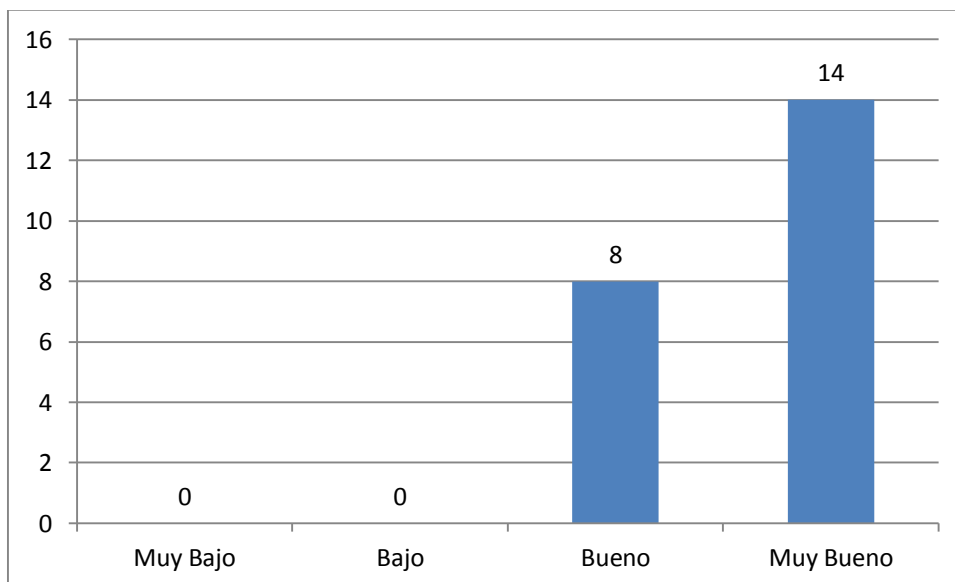
**Niveles de Variable 2: Desempeño Laboral**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	0	0
Bueno	8	36
Muy Bueno	14	64
Total	22	100

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura 09**

**Niveles de Variable 2: Desempeño Laboral**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 09 y Figura N° 05 se puede apreciar que los niveles de la variable N° 2 “Desempeño laboral” de los 22 trabajadores



encuestados, 14 trabajadores que representan el (63.64%) perciben muy buen desempeño en la Institucion Educativa; luego 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben un buen desempeño laboral.

**Tabla N° 10**

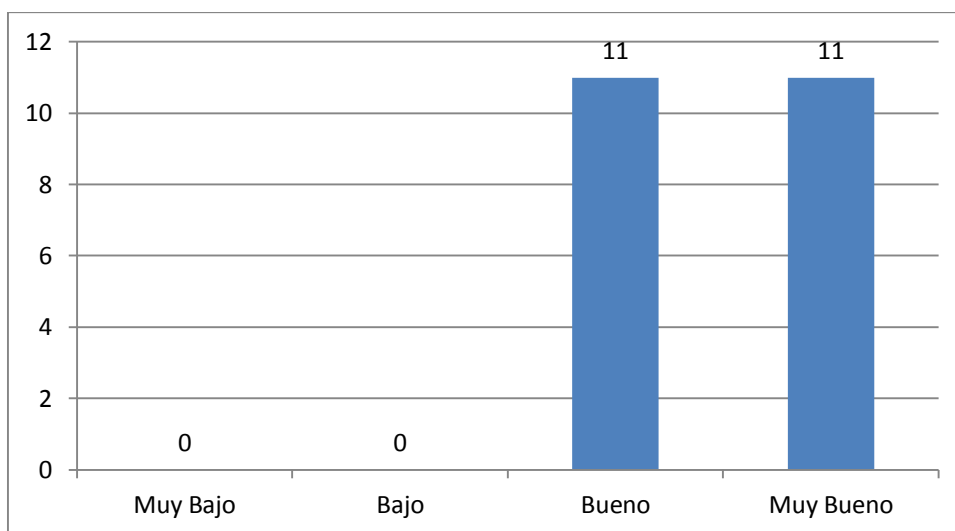
**Niveles de la Dimensión 1: Productividad**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Bueno	11	50.00
Muy Bueno	11	50.00
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 10**

**Niveles de la Dimensión 1: Productividad**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 10 y Figura N° 10 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 de la variable N° 2 “Productividad” de los 22 trabajadores encuestados, 11 trabajadores que representan el (50.00%) lo percibe como muy buena en la institucion; luego 11 trabajadores que representan el (50.00%) lo perciben como bueno; luego en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta. Veamos la siguiente y última dimensión.

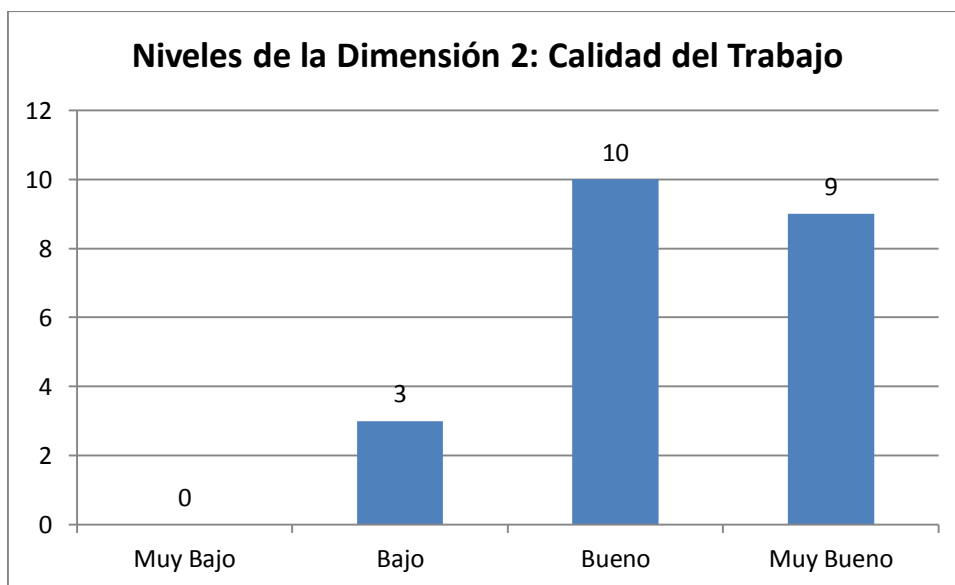
**Tabla N° 11**

**Niveles de la Dimensión 2: Calidad del Trabajo**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.00
Bajo	3	13.64
Bueno	10	45.45
Muy Bueno	9	40.91
TOTAL	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 11**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 11 y Figura N° 11 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable N° 2 “Calidad del Trabajo” de los 22 trabajadores encuestados, 9 trabajadores que representan el (40.91%) lo perciben como muy bueno; luego 10 trabajadores que representan el (45.45%) lo perciben como bueno; luego 3 trabajadores que representa el (13.64%) lo perciben como bajo, luego en la ultima opcion no se tuvo ninguna respuesta. Veamos la siguiente y última dimensión.

**Tabla N° 12**

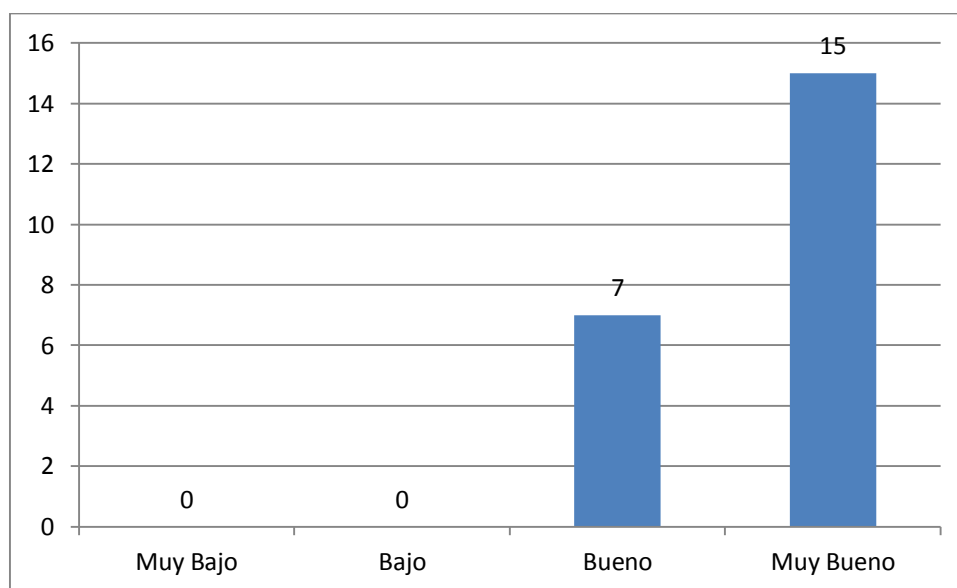
**Niveles de la Dimensión 3: Capacidad Individual**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Bueno	7	31.82
Muy Bueno	15	68.18
Total	22	100.00

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 12**

**Niveles de la Dimensión 3: Capacidad Individual**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

Según la Tabla N° 12 y Figura N° 12 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 2 “capacidad individual” de los 22 trabajadores encuestados, 15 trabajadores que representan el (68.18%) lo perciben como muy bueno; luego 7 trabajadores que representan el (31.82%) lo perciben como bueno; luego 3 trabajadores que representa el (13.64%) lo perciben como bajo, luego en las dos ultimas opciones no se tuvo ninguna respuesta.

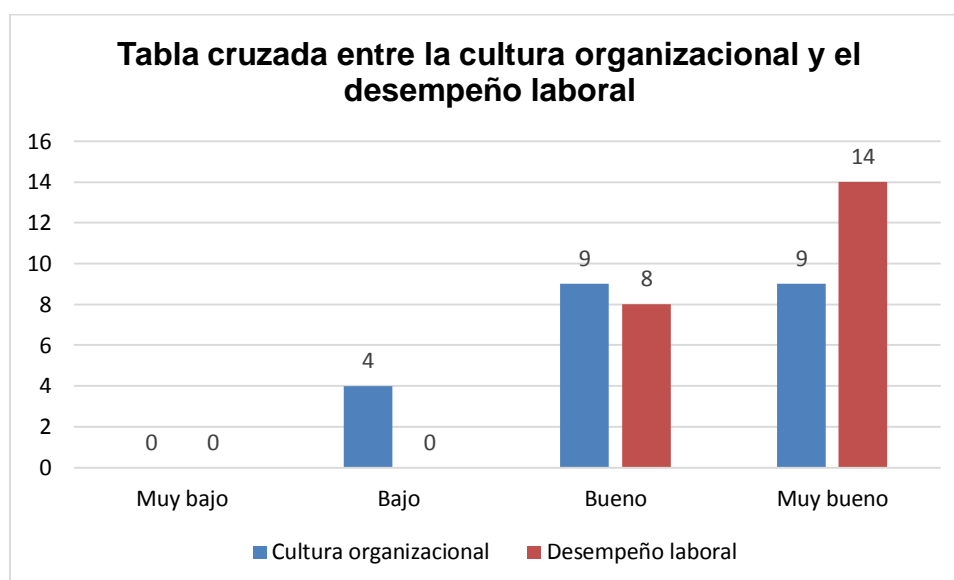
**Tabla N° 13**

**Tabla cruzada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral**

		Cultura organizacional				
		Muy bajo	Bajo	Bueno	Muy bueno	Total
Desempeño laboral	Muy bajo	0	0	0	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0
	Bueno	0	2	5	1	8
	Muy bueno	0	2	4	8	14
	Total	0	4	9	9	22

**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

**Figura N° 13**



**Fuente:** Procesamiento de software estadístico.

De la tabla 13 y figura 13 se puede apreciar los niveles obtenidos en cada una de las variables de estudio, peor de manera cruzada, siendo los datos más representativos en el nivel bueno y muy bueno.

## Contrastación de hipótesis

### Contrastación de la hipótesis general

**Tabla N° 14**

#### **Coeficiente de correlación hipótesis general**

			V1 Cultura Organizacional	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,822**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	22	22
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,822**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	22	22

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**“rho” de Spearman = 0,822**

Ahora bien, teniendo como referencia a (Oseda, et al.,2018) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
<b>Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89</b>
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

### a) Planteamiento de hipótesis

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

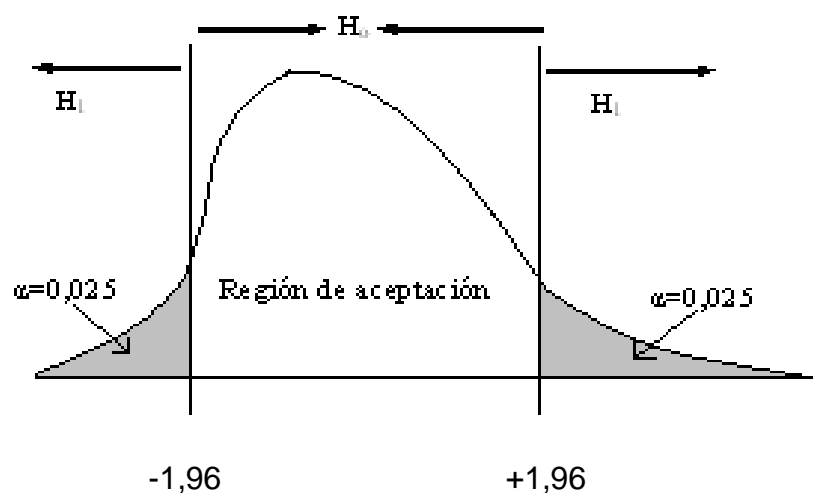
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

### b) Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05.$$

$$gl = 20 - 2 = 20$$

$$\text{Valor crítico} = 1,96$$



### c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 70$$

$$\rho = 0,818$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 6.44$$

**d) Decisión estadística:**

Puesto que ( $\rho=0,818$  y p valor:  $0,000<0,010$ ) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**e) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe relación directa fuerte y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

### 3.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

**Hipótesis específica N° 01:**

**Tabla N° 15**

**Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 01**

			V1 Cultura Organizacional	D1 Productividad
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,672**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	22	22
	D1 Productividad	Coeficiente de correlación	,672**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	22	22

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Oseda, et al.,2018 p. 421) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

**a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 01:**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

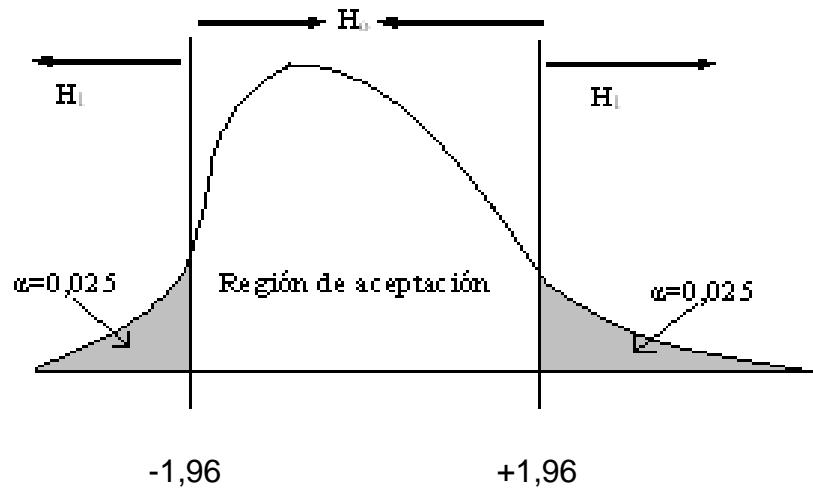
**b) Nivel de significancia o riesgo:**

$$\alpha=0,05 = 5\%.$$

$$gl = 20-2 = 20$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 1,96$$





**c) Cálculo del estadístico de prueba:**

$$N = 22$$

$$\rho = 0,672$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 4.05$$

**d) Decisión estadística:**

Puesto que ( $\rho=0,672$  y p-valor:  $0,001 < 0,010$ ) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula específica 1 ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna específica 1 ( $H_1$ ).

**e) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe relación directa media y significativa entre la cultura organizacional y calidad del trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

## Hipótesis específica N° 02:

Tabla N° 16

### Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 02

			V1 Cultura Organizacional	D2 Calidad del trabajo
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,750**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	22	22
	D2 Calidad del trabajo	Coeficiente de correlación	,750**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	22	22

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Oseda, et al.,2018 p. 421) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
<b>Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89</b>
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

#### a) Planteamiento de la hipótesis específica 2:

**Hipótesis nula:** H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y calidad del trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

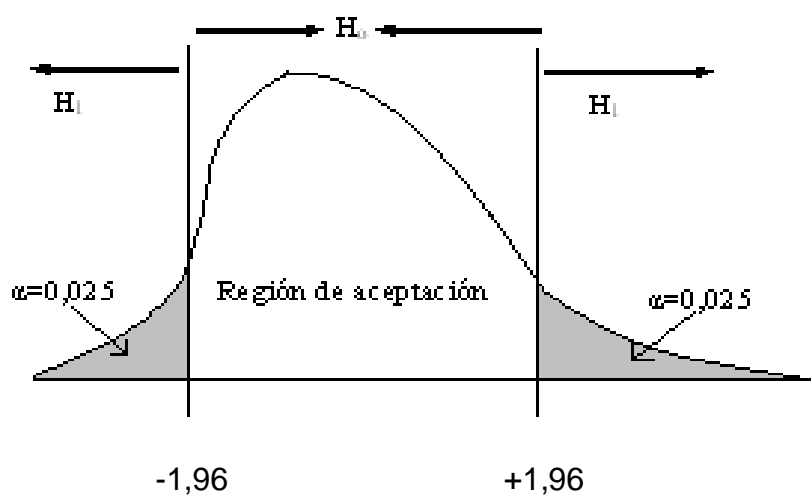
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y calidad del trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 20 - 2 = 20$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 1,96$$



**c) Cálculo del estadístico de prueba:**

$$N = 22$$

$$\rho = 0,750$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 5,08$$

**d) Decisión estadística:**

Puesto que ( $\rho=0,750$  y  $p\text{-valor}: 0,000<0,010$ ) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula específica 2 ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna específica 2 ( $H_1$ ).

**e) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe relación directa fuerte y significativa entre la cultura organizacional y calidad del trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

**Hipótesis específica N° 03:**

**Tabla N° 17**

**Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 03**

			V1 Cultura Organizacional	D3 Capacidad Individual
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,677**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	22	22
	D3 Capacidad Individual	Coeficiente de correlación	,677**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	22	22

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Oseda, et al., 2018 p. 421) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la "rho" de Spearman es 0,677, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 03:

#### a) Planteamiento de la hipótesis específica 3:

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

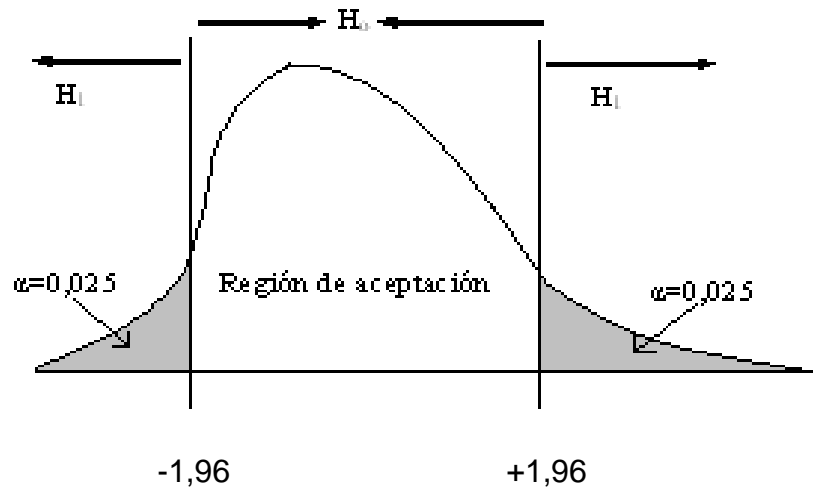
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

#### b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 20 - 2 = 20$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 1,96$$



**c) Cálculo del estadístico de prueba:**

$$N = 22$$

$$\rho = 0,750$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 4.15$$

**d) Decisión estadística:**

Puesto que ( $\rho=0,750$  y p-valor:  $0,0001 < 0,010$ ) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula específica 3 ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna específica 3 ( $H_1$ ).

**e) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe relación directa media y significativa entre la cultura organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN**

En el presente cuadro mostramos el consolidado de la variable “Cultura Organizacional”, el cual se aplicó a la muestra de 22 trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018., el cual se refleja en la tabla N° 01 y el Figura N° 01 se pudo apreciar que de los 22 trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, 9 trabajadores que representa el (40.91%) perciben que la cultura organizacional es muy buena; luego 9 trabajadores que representan el (40.91%) perciben que la cultura organizacional es buena; luego 4 trabajadores que representa el (18.18%) perciben una cultura organizacional bajo , en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta..

Ahora veamos las Dimensiones de la variable 1, según la Tabla N° 02 y el Figura N° 02 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 de la variable N° 1 “Innovacion y Aceptacion de Riesgo” de los 22 trabajadores encuestados, 9 trabajadores que representan el (61.43%) perciben como muy Bueno acerca de Innovacion y Aceptacion de Riesgo; luego 10 trabajadores que representan el (45.45%) perciben una definición buena, luego 3 trabajadores que representa el (13.64%) perciben una Innovacion y Aceptacion de Riesgo bajo , en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta

Veamos la siguiente dimensión. Según la tabla N° 03 y el Figura N° 03 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable N° 1 “Atencion a los Detalles” de los 22 trabajadores encuestados, 11 trabajadores que representan el (50.00%) perciben muy buena Atencion a los Detalles en la Institución Educativa ; luego 9 trabajadores que representan el (40.91%) percibe Buena Atencion a los Detalles; luego 2 trabajadores que representa el (9.09%) perciben una Innovacion y Aceptacion de Riesgo bajo , en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta.

Según la Tabla N° 04 y el Figura N° 04 se puede apreciar que los niveles

de la Dimensión 3 de la variable N° 1 “Orientacion hacia los Resultados” de los 22 trabajadores encuestados, 10 trabajadores que representan el (45.45%) perciben una muy buena orientacion hacia los sresultados al interior de la institución; luego 7 trabajadores que representan el (31.82%) perciben una buena orientacion hacia los resultado; luego 4 trabajadores que representa el (18.18%) perciben una orientacion hacia los resultados bajo , en la ultima categoria solo un trabajador que es el (4.55%) perciben una muy baja orientacion hacia los resultado

Según la Tabla N° 05 y el Figura N° 05 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 1 “Orientacion hacia las Personas” de los 22 trabajadores encuestados, de los 22 trabajadores encuestados, 11 trabajadores que representan el (50.00%) perciben una muy buena orientacion hacia las personas al interior de la institución; luego 5 trabajadores que representan el (22.73%) perciben una buena orientacion hacia las personas; del mismo modo 5 trabajadores que representa el (22.73%) perciben una orientacion a las personas baja , en la ultima categoria solo un trabajador que es el (4.55%) perciben una muy baja orientacion hacia las personas

Según la Tabla N° 06 y el Figura N° 06 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 1 “Orientacion hacia el Equipo” de los 22 trabajadores encuestados, 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben una muy buena orientacion hacia el equipo al interior de la institución; luego 7 trabajadores que representan el (31.82%) perciben una buena orientacion hacia el equipo; luego 6 trabajadores que representa el (27.27%) perciben una orientacion hacia el equipo bajo , en la ultima categoria solo un trabajador que es el (4.55%) perciben una muy baja orientacion hacia el equipo

Según la Tabla N° 07 y el Figura N° 07 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 1 “Agresividad” de los 22 trabajadores encuestados, solo 01 trabajador que representa el (4.55%) perciben un muy buen nivel de agresividad al interior de la institución; del mismo modo 01 trabajador que representa el (4.55%) perciben una buen grado de agresividad; luego 13 trabajadores que representa el (59.09%) perciben un bajo nivel de agresividad , en la ultima categoria 7 trabajadores que representa el (31.82%)



perciben un bajo nivel de agresividad.

Según la Tabla N° 08 y el Figura N° 08 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 1 “Estabilidad” de los 22 trabajadores encuestados, 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben un muy buen nivel de estabilidad al interior de la institución; del mismo modo 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben una buena estabilidad; luego 6 trabajadores que representa el (27.27%) perciben una estabilidad baja , en la ultima categoria no se tuvo ninguna respuesta.

Veamos la siguiente variable de estudio. según la Tabla N° 09 y el Figura N° 09 se puede apreciar que los niveles de la variable N° 2 “Desempeño laboral” de los 22 trabajadores encuestados, 14 trabajadores que representan el (63.64%) perciben muy buen desempeño en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje; luego 8 trabajadores que representan el (36.36%) perciben un buen desempeño laboral; en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta.

Ahora veamos las Dimensiones de la variable 2. Según la Tabla N° 10 y el Figura N° 10 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 1 de la variable N° 2 “Productividad” de los 22 trabajadores encuestados, 11 trabajadores que representan el (50.00%) lo percibe como muy buena en la institucion; luego 11 trabajadores que representan el (50.00%) lo perciben como bueno; luego en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta.

Ahora veamos las Dimensiones de la variable 2. Según la Tabla N° 11 y el Figura N° 11 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 2 de la variable N° 2 “Calidad del Trabajo” de los 22 trabajadores encuestados, 22 trabajadores encuestados, 9 trabajadores que representan el (40.91%) lo perciben como muy bueno; luego 10 trabajadores que representan el (45.45%) lo perciben como bueno; luego 3 trabajadores que representa el (13.64%) lo perciben como bajo, luego en la ultima opcion no se tuvo ninguna respuesta.

Veamos la siguiente y última dimensión. Según la Tabla N° 12 y la Figura N° 12 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión 3 de la variable N° 2

“Capacidad Individual” de los 22 trabajadores encuestados, 15 trabajadores que representan el (68.18%) lo perciben como muy bueno; luego 7 trabajadores que representan el (31.82%) lo perciben como bueno; luego 3 trabajadores que representa el (13.64%) lo perciben como bajo

De las tablas y figuras visualizados de nuestra hipótesis general se deduce que el desempeño laboral tiene una relación directa y significativa con la Cultura Organizacional, para ello realizando la Correlación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  teórica ( $6.44 > 1,96$ ), concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de ~~Chaje de Ichuña~~, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018.

En el trabajo de investigación presentado por (Gonzales, 2015) *Cultura Organizacional y Satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*, El resultado fue de un coeficiente de correlación de 0.852, determinando una correlación positiva fuerte, para el grado de relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general del Municipio Mara del estado Zulia y manera de comparación la educación media general es referido al nivel secundario en el Estado Peruano

---

En su investigación Gonzales, (2015) da como resultado; los directivos y docentes identifican los indicadores Clima Organizacional, Normas y Valores como las características predominantes de la cultura organizacional, además presenta los resultados que para los directivos el indicador fortalecido es normas y para los docentes el indicador fortalecido es clima organizacional. Indicadores correspondientes a cultura organizacional

En cuanto a la descripción de las condiciones para la creación de una cultura organizacional en educación media general los directivos y docentes describen los indicadores, correr riesgos, aceptar el conflicto y dar armonía y respondieron siempre en un mayor porcentaje 42.97%; para los directivos, el indicador que encuentra fortalecido es dar armonía con 83.33%, en caso de los docentes la fortaleza es el indicador dar autonomía con 12.73%.

Gonzales, (2015) utilizó para la variable cultura organizacional las Dimensiones: características y condiciones para la creación de una cultura organizacional teniendo como indicadores clima organizacional, normas, valores predominantes, correr riesgo, aceptar el conflicto, dar autonomía.

Estos indicadores muestran similitud con las Dimensiones utilizadas en el presente trabajo. Estas Dimensiones son congruentes al definir la cultura organizacional como “todos aquellos aspectos tangibles (artefactos) como los rituales, símbolos, mitos y lenguaje que prevalece en las organizaciones.

En otro trabajo de investigación presentado por (Angulo, 2013) Cultura Organizacional, Clima y Liderazgo en Organizaciones Educativas, esta investigación tuvo como objetivo general analizar las posibles relaciones existentes entre el clima laboral, la cultura organizacional, liderazgo y la eficacia de los centros educativos

En cuanto a la hipótesis principal que fue: el liderazgo condiciona el clima y la cultura de las organizaciones se dio como resultado lo siguiente La correlación existente entre liderazgo y cultura organizacional en todas las combinaciones de las Dimensiones es alta y estadísticamente significativa, es rotunda sin embargo la hipótesis es que el liderazgo condiciona la cultura organizacional y el resultado indica que es el liderazgo condiciona la cultura sin embargo lo más razonable es señalar lo contrario, que la cultura determine el liderazgo.

Otros de los resultados en cuanto a la relación de cultura con satisfacción laboral muestran valores bajos y medios con una significancia alta, en cuanto a

Cultura organizacional y clima laboral: los resultados fueron de una fuerte correlaciones significativas y medio altas.

En otra de la Hipótesis planteada: La cultura (y sus diferentes Dimensiones) ejerce influencia en el rendimiento y percepción de la convivencia, se demuestra correlación positiva moderada con el rendimiento del alumnado, y presenta correlación baja con la percepción de la convivencia por parte del alumnado.

Otra conclusión nos dice: Angulo, (2013) el profesorado percibe la cultura organizacional de sus centros bastante positiva y homogénea.

También se hace mención que las correlaciones más altas se dan en el siguiente orden: cultura y liderazgo, cultura y clima, cultura y satisfacción.

Estos resultados no hacen más que sumar los resultados obtenidos en el presente trabajo donde existe correlación entre cultura y otros aspectos tangibles que prevalece en las organizaciones en el personal, en los alumnos en este caso.

Se afirma entonces que en la cultura de una organización que todo reconocimiento del trabajo, esfuerzo, compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos institucionales por parte del profesor va a conllevar a un buen desempeño de sus funciones como profesional docente. Así lo menciona Morocho, (2012) en una de sus conclusiones dado el resultado que existe una correlación positiva significativa entre la variable Cultura organizacional y Autopercepción del desempeño docente, siendo esta de  $r = .709$ .

Morocho, (2012) incluye la dimensión Relaciones interpersonales con la comunidad educativa. se tiene en cuenta la generación de participación, de la comunidad educativa responde en forma amable, interés por alumnos, la padres de familia docentes

Respecto a la hipótesis específica N° 01: Existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje

de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $4.05 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 1 ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna específica 1 ( $H_1$ ). Se concluye que existe relación directa media y significativa.

A los hallazgos obtenidos se añaden los de (Alvarez, 2015) *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*. se encontró una asociación lineal significativa alta negativa ( $r_p = -0.662$ ,  $p < 0,05$ ) siendo que a medida que aumenta el estrés el desempeño laboral disminuye.

A este resultado añadimos lo señalado por Toca & Carrillo, (2009) al menciona el tipo de cultura racional u orientada al mercado, menciona lo siguiente: para garantizar el cumplimiento es probable puesto que se trabajan en función a resultados se probablemente se den en condiciones de trabajo que produzcan estrés.

No obstante son las instituciones privadas en las que más predomina este tipo de cultura, también en instituciones públicas, donde básicamente se trabaje en función a resultados sin tener mayor interés por las relaciones interpersonales, comunicación con orientación hacia las personas entre otros aspectos referidos a la cultura organizacional.

Es loable considerar mejorar la cultura organizacional y este pueda tener mayor impacto en la institución así menciona Ruíz, ( 2016) en una de sus conclusiones: La situación de la cultura organizacional en la UGEL Ascope – 2014, aun es regular por cuanto existen varias Dimensiones por mejorar, como aquellos relacionados a las Dimensiones de trabajo en equipo y de liderazgo

Sin embargo roca (Roca, 2012) en una de sus Conclusiones menciona que El 59% de docentes y 61.7% de estudiantes señalan que la comunicación interna en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es ineficaz, a su vez señalan que la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es desfavorable.

Entonces no solamente sería necesario mejorar el trabajo en equipo y liderazgo además de ello la comunicación interna señala Una organización con una cultura fuerte, es casi seguro que tendrá como consecuencia una comunicación de contexto alto, tuvo como objetivo general Analizar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional, Roca, (2012) en cuanto a la comunicaicon que una organización nace a partir de una conversación.

Respecto a la hipótesis específica N° 02: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y calidad del trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $5,08 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 2 ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna específica 2 ( $H_i$ ). Se concluye que existe relación directa fuerte y significativa.

Resultados similares se obtuvieron por Montoya, (2016) en su trabajo de investigación donde concluye de acuerdo a los hallazgos encontrados, la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PTS Perú, Este resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y permite fortalecer los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática, (PTS Perú - Agencia de viajes sector turismo) en este trabajo no solo se aplicaron encuestas para medición del clima organizacional y la evaluación del desempeño, sino también la realización de Focus Group y entrevistas a diferentes actores. Donde para recopilar información se reúne a grupos con el fin de contestar preguntas generar discusión, comentar preguntas.

Este resultado permiten dar por alcanzado el,,, objetivo específico de la investigación los hallazgos expuestos con relación a las Dimensiones de desempeño laboral existe similitud con los planteados en este trabajo orientación de resultados con eficiencia ; calidad con calidad de trabajo relaciones interpersonales , trabajo en equipo iniciativa con la dimensión capacidad individual los resultados serán de gran ayuda para la institución objeto de estudio justamente en las Dimensiones puesto que en los resultados de las 3 Dimensiones existe una correlación positiva media y fuerte.

Así mismo, existe relación entre algunas Dimensiones del clima organizacional con algunas Dimensiones del desempeño laboral entre ella tenemos la dimensión calidad del trabajo puesto que no basta nada mas con realizar el trabajo en función a resultados y con el correcto uso los recursos sino además realizar el trabajo bien hecho donde los errores han de ser mínimos, con poca necesidad de requerir supervisión y siendo amable y respetuoso en el trato.

También le sumamos el trabajo de Gómez, (2013) quien determino su objetivo; el de comprobar la cultura organizacional y su asociación con la innovación para conocer la realidad empresarial especialmente las establecidas en Bogotá,

La innovación en las empresas impulsa los procesos de desarrollo de la productividad y la competitividad La empresa innovadora requiere de unas condiciones (actitudes, supuestos, comportamientos y contextos)

Tomando en cuenta lo anterior que la innovación impulsa la productividad es claro decir que un factor importante es la productividad no solo en las organizaciones privadas, también referirnos a las instituciones del sector público lo que conlleva a evaluar el desempeño de los trabajadores, medir su rendimiento un factor importante dentro de la innovación puesto que actualmente este se da de manera insuficiente. Considerando que este es más frecuente en las empresas cuya cultura organizacional favorece los aspectos de adaptabilidad personal y organizacional, así como implicación o involucramiento, y focalización en los clientes.

Respecto a la hipótesis específica N° 03: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $4,15 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 2 ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna específica 2 ( $H_i$ ). Se concluye que existe relación directa media y significativa

En otro trabajo de investigación de Bobadilla, Callata, & Caro, (2015) *Engagement Laboral y Cultura Organizacional: el rol de la Orientación Cultural*

*en una Empresa Global"*; nos dice; el engagement laboral se relaciona con lograr establecer un vínculo con el personal, experimentando empatía y preocupación por los demás vinculado a ser consciente de la misión y rol en la organización en este trabajo se evaluó el estado afectivo-motivacional positivo relacionado con el bienestar laboral, los resultados fueron que existe una correlación estadísticamente significativa y moderada entre el engagement y los tipos de cultura organización misión, consistencia, involucramiento y adaptabilidad.

Al decir que los participantes del estudio demostraron altos niveles de engagement por tanto los colaboradores mantienen una mentalidad positiva y satisfactoria de trabajo.

Para alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones, resulta ser importante que en la actualidad se preocupen por gestionar personal motivado comprometido, reflejado por la presencia de iniciativa por esforzarse, incluso si se presentan obstáculos por la presencia de niveles de sensaciones de entusiasmo, orgullo, reto (dedicación).

(Montes, 2012) realizó el trabajo de investigación que estuvo orientada a comprobar la eficacia de cuatro sistemas de enseñanza, tanto presencial como no presencial (Virtual), sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos

Se concluyó que entre los 4 sistemas de capacitación existen diferencias significativas en el desempeño laboral siendo el sistema presencial con mayor puntuación

Al final nos damos cuenta que la tecnología avanza muy rápidamente a una velocidad creciente y es utilizado también en el sistema educativo para este caso mencionaremos en capacitaciones online que no siempre serán eficaces por ello el motivo del estudio de esta tesis los tipos de capacitación educación presencial, virtual, video conferencia, audio conferencia diagnosticaremos la relación de cada uno de tipos de capacitación en el rendimiento laboral

Se incide en que el capital humano es cimiento y motor de toda empresa, la capacitación potencia el conocimiento del recurso humano siendo un agente



de productividad, las instituciones como parte de incrementar el desempeño laboral podría optar por incluir dentro de su plan de gobierno implementar los sistemas de capacitación a los que hace referencia Montes,( 2012)

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

1. Si existe relación directa fuerte ( $\rho=0,822$ ) y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, es decir a una mejor cultura organizacional, existe también un mejor desempeño laboral y viceversa.
2. Si existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018, es decir a una mejor Cultura organizacional mejor será la productividad de los trabajadores y viceversa.
3. Si existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y calidad del trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018; es decir a una mejor cultura organizacional, mejor será el mejor será la calidad del trabajo en la institución.
4. Si existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, 2018; es decir a una mejor cultura organizacional, mejor será el mejor será la capacidad individual en la institución.

## **CAPÍTULO VI**

### **RECOMENDACIONES**

1. A la directora de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, analizar con mayor detalle la cultura organizacional de la institución y continuar con políticas que mantienen un muy buen nivel de cultura organizacional por la relación directa que existe con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa.
2. Al área encargada de recursos humanos de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña para mantener y mejorar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores, emplear factores motivaciones y trabajo orientado a hacia las personas dentro de la cultura organizaciones que coadyuven a incrementar la productividad, calidad del trabajo y mejorar la capacidad individual en el desempeño de sus funciones.
3. También se recomienda la organización de cursos de capacitación que enfoque la práctica de valores y principios como factor clave para una buena cultura organizacional.
4. Al personal de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña mantener un buen nivel de desempeño laboral y realizar un trabajo orientado en la mejora continua en favor de su institución brindando un servicio de calidad con el adecuado uso de sus recursos.

## CAPÍTULO VIII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Angulo, A. (2013). *Cultura Organizacional, Clima y Liderazgo en Organizaciones Educativas*. España: Universidad de Valladolid.
- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (2015). *"Engagement Laboral y Cultura Organizacional: el rol de la Orientación Cultural en una Empresa Global"*. Lima: Universidad del Pacífico.
- De Lama, M. (2016). *La Cultura Organizacional y su Incidencia en el Desempeño de la Gestión en el Gobierno Regional de Piura*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Gomez, I. (2013). *Innovación y Cultura Organizacional*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Gonzales, Y. (2015). *Cultura Organizacional y Satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Chiavenato, C. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Interamericana Editores S.A.
- Montes, L. (2012). *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Morocho, C. (2012). *Cultura Organizacional y autopercepción del Desempeño Docente en las Instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

- Oseda, D., Hurtado, D., Chavez, A., & Navarro, A. (2018). *Estadística Aplicada a la Investigación con SPSS*. Huancayo: soluciones Gráficas SAC.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. Venezuela: Universidad de Zulia.
- Ruíz, C. (2016). *Impacto de la Cultura organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –Provincia de Ascope, 2014*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “dr. adolfo prince lara”. puerto cabello, estado Carabobo*. Venezuela: Universidad Experimental Politecnica de Venezuela.
- Terán, O., & Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores. *Omnia*, 96-110.
- Toca, C., & Carrillo, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 117-135.

# **ANEXOS**

## Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

### Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez</li> </ul>	<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre Cultura Organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez</li> </ul>	<p><b>A nivel Internacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gonzales, (2015), Cultura Organizacional y Satisfacción laboral de docentes en Educación Media General, en la escuela de post grado de la Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.</li> <li>Álvarez, (2015), El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público, en la escuela de post grado de la Universidad de Carabobo de Venezuela.</li> <li>Angulo, (2013), Cultura Organizacional, Clima y Liderazgo en Organizaciones Educativas, en la escuela de post grado de la Universidad de Valladolid de España</li> </ul> <p><b>A nivel Nacional:</b></p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe una relación entre Cultura Organizacional y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.</li> <li>Existe una relación entre Cultura Organizacional y</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 1 :</b></p> <p>Cultura Organizacional. <b>Roca, S (2012)</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación y aceptación de riesgos.</li> <li>Atención a los detalles.</li> <li>Orientación hacia los resultados.</li> <li>Orientación hacia las personas.</li> <li>Orientación hacia el equipo.</li> <li>Agresividad.</li> <li>Estabilidad.</li> </ul> <p>Variable 2: Desempeño Laboral. Montoya, D (2016)</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Productividad</li> <li>Calidad del trabajo</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> descriptivo - correlacional <b>Población y Muestra</b> <b>Dónde:</b> M = Muestra O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1. O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2. r = Correlación entre dichas variables. <b>Población y Muestra</b> <b>Población:</b> Los 22, trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018. <b>Muestra:</b> Censal conformador por los mismos 22 trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde</p>

<p>Cerro de Moquegua en el año 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y calidad de trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018?</li> </ul>	<p>Cerro de Moquegua en el año 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre Cultura Organizacional y calidad en el trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre Cultura Organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruiz, (2017), Impacto de la Cultura organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –Provincia de Ascope, 2014., en la escuela de post grado de la Universidad Nacional de Trujillo.</li> <li>• Roca G. (2012), Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II., en la escuela de post grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</li> <li>• Montes L. (2012), Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos. en la escuela de post grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</li> </ul>	<p>calidad en el trabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación entre Cultura Organizacional y capacidad individual en los trabajadores de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.” - 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad Individual</li> </ul>	<p>Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua en el año 2018.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b>  <b>Observación:</b> ficha de observación directa e indirecta  <b>Fichaje:</b> Fichas de resumen párrafo y comentario.  <b>Encuesta:</b> cuestionario de encuesta</p> <p><b>Técnicas de Procesamiento de Datos:</b>  Medidas de dispersión  Medidas de tendencia central  Medidas de forma  Medidas de regresión y correlación  <b>Prueba de hipótesis:</b>  “r” de Spearman y “t” de Student</p>
---	--	---	---	--	--

Fuente: Elaboración Propia



## ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### Anexo N° 02

#### Operacionalización de variables : Cultura Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Variable 1: <b>Cultura Organizacional</b>	Define la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos sustentado por los miembros, el cual distingue a la organización de otras organizaciones. Robbins (2004). citado por Ruiz (2016, p. 31)	Aspectos tangibles (artefactos) como los rituales, símbolos, mitos y lenguaje que prevalece en las organizaciones. Incluye los valores, entendidos como el “modo de ser o de actuar que un individuo o grupo juzgan como ideales”.  Revista Omnia (Schein, citado por Aguirre, 1999).	Innovación y aceptación de riesgos.	- Desarrolla habilidades permanentemente. - Tolerancia a riesgos al asumir responsabilidades	Ordinal
			Atención a los detalles	- Muestra calidez en sus relaciones personales - Toma iniciativa ante cualquier hecho	
			Orientación hacia los resultados	- Trabajo en función a metas	
			Orientación hacia las personas	- Participa el personal en toma de decisiones.	
			Orientación hacia el equipo	- Promueve el trabajo coordinadamente	
			Agresividad	- Comportamiento frente a situaciones negativas	
			Estabilidad	- Se Adapta a las condiciones laborales. - Considera el trabajo sin desestimar.	

### Operacionalización de variables: Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Variable 2: <b>Desempeño Laboral</b>	Según Chiavenato (2000) citado por López G. (2016, p. 42) el desempeño laboral vendría a ser el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; es decir, es la estrategia individual para lograr los objetivos de la organización. Cada individuo, a través de su acción individual hace un aporte para el cumplimiento de las metas de la organización.	Es la realización de la actividad establecida de manera formal, ya sea en la descripción de puestos o algún otro documento oficial que establezca en cantidad y/o calidad el trabajo realizado por un individuo, grupo u organización, durante un lapso establecido en metas, indicadores.  Según Terán et, al (p. 102).	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza el trabajo en función a metas.</li> <li>- Desarrolla sus funciones con los medios disponibles</li> </ul>	Ordinal
			Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe calidad en el desarrollo de sus funciones</li> </ul>	
			Capacidad Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene buenas relaciones interpersonales con ciudadanos y compañeros</li> <li>- Tiene iniciativa al realizar sus labores</li> <li>- Mantiene un trabajo en equipo</li> <li>- Organiza sus actividades</li> </ul>	

### OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION N° 01

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item	Instrumento	Escala valorativa
V.1: <b>Cultura Organizacional</b>	1.1. Innovación y aceptación de riesgos.	1.1.1. Desarrolla habilidades permanentemente .	1. En la Entidad siento que puedo desarrollar mis habilidades. 2. En la Entidad, se toleran errores creativos ocasionales.	Cuestionario de encuesta	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		1.1.2. Tolera riesgos al asumir responsabilidades	3. Tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional. 4. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí. 5. En la Institución Educativa se permite trabajar con autonomía a los trabajadores.		
	1.2. Atención a los detalles	1.2.1. Muestra calidez en sus relaciones personales	6. Existe calidez en la comunicación entre jefes y trabajadores. 7. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros. 8. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.		
		1.2.2. Toma iniciativa ante cualquier hecho	9. Se permiten a los trabajadores un alto nivel de iniciativa. 10. Se obliga a los trabajadores a seguir normas y reglamentos preestablecidos.		
	1.3. Orientación hacia los resultados	1.3.1. Trabajo en función a metas	11. Se promueve el trabajo en función a metas. 12. La institución informa sobre las metas que se deben lograr. 13. La institución informa sobre el avance de cumplimiento de metas. 14. La Institución Educativa reconoce el cumplimiento de metas alcanzadas.		
	1.4. Orientación hacia las personas	1.4.1. Participa el personal en toma de decisiones	15. Los gerentes y/o Jefes promueven la participación de los trabajadores en la entidad. 16. Lo más importante en la Institución Educativa es la satisfacción de sus trabajadores y ciudadanos.		

	1.5. Orientación hacia el equipo	1.5.1. Promueve el trabajo coordinadamente	<p>17. La Institución Educativa conforma equipos para cumplir los objetivos de la institución.</p> <p>18. Se valoran el aporte de los integrantes en los equipos de trabajo que se conforman en la entidad.</p> <p>19. El cumplimiento de los objetivos es reconocido grupalmente por la Institución Educativa .</p>		
	1.6. Agresividad	1.6.1. Comportamiento frente a situaciones negativas	<p>20. Exijo mis derechos sin agresividad, pero con total seguridad de que mi petición es correcta.</p> <p>21. Si expresan agresividad, u otro sentimiento negativo hacia mí, respondo con descontrol.</p> <p>22. Respondo con agresividad cuando alguien me agrede.</p>		
	1.7. Estabilidad	1.7.1. Se Adapta a las condiciones laborales.	<p>23. Siento que puedo adaptarme a las condiciones laborales que ofrece la Institución Educativa.</p> <p>24. El personal según su contrato laboral tiene más incentivos.</p>		
		1.7.2. Considera el trabajo sin desestima.	<p>25. Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.</p> <p>26. Los trabajadores son tratados bien, independientemente de su condición laboral.</p>		

## OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION N° 02

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item	Instrumento	Escala valorativa
<b>V.2: Desempeño Laboral</b>	2.1. Productividad	2.1.1. Realiza el trabajo en función a metas	1. Termina su trabajo oportunamente. 2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda. 3. Realiza un volumen adecuado de trabajo.	Cuestionario de encuesta	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		2.1.2. Desarrolla sus funciones con los medios disponibles	4. Hace uso racional y adecuado de los recursos financieros, físicos. 5. Realizo mis actividades en el menor tiempo posible. 6. Las funciones asignadas las termino antes de tiempo.		
	2.2. Calidad del trabajo	2.2.1. Existe calidad en el Desarrollo de sus funciones	7. Requiere de supervisión frecuente para el desarrollo de sus actividades. 8. Se muestra profesional en el trabajo. 9. Se muestra respetuoso y amable en el trato.		
	2.3. Capacidad Individual	2.3.1. Mantiene buenas relaciones interpersonales con ciudadanos y compañeros	10. Se muestra cortés con los ciudadanos y sus compañeros. 11. Brinda una adecuada orientación a los ciudadanos. 12. Evita los conflictos dentro del equipo.		
		2.3.2. Tiene iniciativa al realizar sus labores	13. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos. 14. Se muestra asequible al cambio. 15. Se anticipa a las dificultades en el desarrollo de su trabajo 16. Tiene gran capacidad para resolver problemas.		
		2.3.3. Mantiene un trabajo en equipo	17. Muestra aptitud para integrarse al equipo. 18. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo. 19. Colabora con los demás para el logro de objetivos.		
		2.3.4. Organiza sus actividades	20. Planifica sus actividades antes de ejecutarlas 21. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos. 22. Se preocupa por alcanzar las metas.		

# ANEXO 03: INSTRUMENTOS E INVESTIGACION

## CUESTIONARIO DE CULTTRABAJO EN EQUIPO Y RA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

(Para trabajadores de la Institución Educativa)

### INTRODUCCIÓN:

Estimado Trabajador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación respecto a Cultura Organizacional de la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Chaje de Ichuña, provincia General Sánchez Cerro de Moquegua, cuyos resultados contribuirán a mejorar las condiciones del desempeño de los trabajadores. Le agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible.

### PARTE I: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 26 Ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

Leyenda	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5

3. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS**.
4. No debe quedar ningún Ítem sin ser respondido
5. Responda con sinceridad, éste cuestionario de encuesta es estrictamente confidencial y anónimo.

Nº	ITEMS	Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
	<b>INNOVACIÓN Y ACEPTACIÓN DE RIESGO</b>					
1	En la Entidad siento que puedo desarrollar mis habilidades.					
2	En la Entidad, se toleran errores creativos ocasionales.					
3	Tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional.					
4	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
5	En la Institución Educativa se permite trabajar con autonomía a los trabajadores.					
	<b>ATENCIÓN A LOS DETALLES</b>					
6	Existe calidez en la comunicación entre jefes y trabajadores.					
7	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros.					

Nº	ITEMS	Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
8	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
9	Se permiten a los trabajadores un alto nivel de iniciativa.					
10	Se obliga a los trabajadores a seguir normas y reglamentos preestablecidos.					
	<b>ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS</b>					
11	Se promueve el trabajo en función a metas.					
12	La institución informa sobre las metas que se deben lograr.					
13	La institución informa sobre el avance de cumplimiento de metas.					
14	La Institución Educativa reconoce el cumplimiento de metas alcanzadas.					
	<b>ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS</b>					
15	Los gerentes y/o Jefes promueven la participación de los trabajadores en la entidad.					
16	Lo más importante en la Institución Educativa es la satisfacción de sus trabajadores y ciudadanos.					
	<b>ORIENTACIÓN HACIA EL EQUIPO</b>					
17	La Institución Educativa conforma equipos para cumplir los objetivos de la institución.					
18	Se valoran el aporte de los integrantes en los equipos de trabajo que se conforman en la entidad.					
19	El cumplimiento de los objetivos es reconocido grupalmente por la Institución Educativa .					
	<b>AGRESIVIDAD</b>					
20	Exijo mis derechos sin agresividad, pero con total seguridad de que mi petición es correcta.					
21	Si expresan agresividad, u otro sentimiento negativo hacia mí, respondo con descontrol.					
22	Respondo con agresividad cuando alguien me agrede.					
	<b>ESTABILIDAD</b>					
23	Siento que puedo adaptarme a las condiciones laborales que ofrece la Institución Educativa .					
24	El personal según su contrato laboral tiene más incentivos.					
25	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
26	Los trabajadores son tratados bien, independientemente de su condición laboral.					
	<b>TOTAL</b>					

Fuente: Adaptado por el autor

## PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL

### INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 22 Ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

Leyenda	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

3. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**
4. No debe quedar ningún ítem sin ser respondido
5. Responda con sinceridad, éste cuestionario de encuesta es estrictamente confidencial y anónimo

Nº	ITEMS	Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
1	Termina su trabajo oportunamente.					
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
4	Hace uso racional y adecuado de los recursos financieros, físicos.					
5	Realizo mis actividades en el menor tiempo posible.					
6	Las funciones asignadas las termino antes de tiempo.					
	<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
7	Requiere de supervisión frecuente para el desarrollo de sus actividades.					
8	Se muestra profesional en el trabajo.					
9	Se muestra respetuoso y amable en el trato.					
	<b>CAPACIDAD INDIVIDUAL</b>					
10	Se muestra cortés con los ciudadanos y sus compañeros.					
11	Brinda una adecuada orientación a los ciudadanos.					
12	Evita los conflictos dentro del equipo.					
13	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
14	Se muestra asequible al cambio.					
15	Se anticipa a las dificultades en el desarrollo de su trabajo					
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas.					
17	Muestra aptitud para integrarse al equipo.					
18	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
19	Colabora con los demás para el logro de objetivos.					
20	Planifica sus actividades antes de ejecutarlas					
21	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.					
22	Se preocupa por alcanzar las metas.					
	<b>TOTAL</b>					

Fuente: Adaptado por el autor

**Muchas gracias por su colaboración.**



**ANEXO N° 04**  
**FICHAS DE VALIDACION**

## ANEXO N° 05

### BASE DE DATOS

#### V.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

MUESTRA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
1	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	4	1	2	4	2	5	5	103	21	23	15	9	12	7	16
2	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	20	19	14	6	8	9	12
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	75	14	16	10	6	11	8	10
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	2	2	1	4	1	5	5	96	17	20	18	10	11	5	15
5	3	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	4	84	18	19	13	7	9	7	11
6	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	1	2	3	76	15	15	11	7	9	9	10
7	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	107	20	19	19	9	15	5	20
8	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	112	21	23	20	10	15	3	20
9	3	4	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	2	2	2	1	5	4	96	19	20	19	8	11	7	12
10	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	1	5	4	5	5	108	21	22	20	9	14	3	19
11	5	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	110	17	24	17	6	14	14	18
12	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	5	4	5	5	112	21	22	20	9	15	6	19
13	1	2	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	112	17	21	20	10	15	9	20
14	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	108	22	23	17	9	12	9	16
15	5	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	1	4	4	4	3	1	3	1	3	4	2	3	4	82	18	18	10	8	8	7	13
16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	1	4	4	5	5	109	24	21	17	10	13	6	18
17	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	101	22	21	14	9	11	11	13
18	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	2	1	1	5	5	5	5	104	21	22	16	8	13	4	20
19	3	2	3	4	2	2	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	4	4	2	3	72	14	16	11	4	6	8	13
20	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	87	19	18	15	6	9	7	13
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	2	1	4	2	4	3	106	25	25	15	9	12	7	13

22	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	1	4	4	2	2	1	4	4	5	2	3	2	73	16	15	8	5	8	9	12				
TOTAL	86	71	80	93	92	95	91	82	76	98	92	88	80	79	84	90	92	83	76	68	46	46	88	68	88	89	2121											
1. NUNCA	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	8	8	0	3	0	0	0	0	0	1	1	1	7	0				
2. CASI NUNCA	0	4	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	4	4	1	2	1	4	2	3	6	8	2	7	3	1	4	3	2	4	5	6	13	6				
3. A VECES	8	9	11	3	4	2	7	11	10	2	2	4	6	5	5	5	2	6	8	4	6	3	3	2	5	6	9	10	9	7	5	7	1	8				
4. CASI SIEMPRE	4	5	5	8	7	8	5	3	7	5	8	8	6	5	9	4	11	3	4	9	2	2	10	5	3	6	9	9	11	10	11	8	1	8				
5. SIEMPRE	9	3	5	10	10	11	10	7	3	14	10	8	6	7	6	11	8	9	6	2	0	1	7	5	11	9	22	22	22	22	22	22	22	22				
TOTAL	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22													

## V.2. DESEMPEÑO LABORAL

MUESTRA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	V2	D1	D3	D4
1	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	<b>85</b>	22	13	50
2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	<b>74</b>	20	9	45
3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	<b>79</b>	22	10	47
4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	<b>96</b>	28	12	56
5	3	3	3	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>95</b>	22	11	62
6	4	4	5	4	3	3	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	<b>87</b>	23	11	53
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	<b>97</b>	30	13	54
8	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>103</b>	30	13	60
9	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>96</b>	26	13	57
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>95</b>	27	12	56
11	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>99</b>	26	13	60
12	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>99</b>	26	13	60
13	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>97</b>	26	12	59
14	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	<b>90</b>	24	13	53
15	5	5	4	4	4	3	2	2	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	<b>80</b>	25	9	46

16	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	98	25	13	60
17	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	90	24	12	54
18	4	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	96	27	12	57
19	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	82	22	11	49
20	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	83	23	10	50
21	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	91	24	14	53
22	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	76	21	9	46
TOTAL	90	99	88	91	89	86	71	89	98	94	94	94	79	88	85	86	87	91	96	95	96	102	1988			
1. NUNCA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2. CASI NUNCA	1	0	1	0	0	0	6	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0
3. A VECES	5	2	3	3	5	7	6	3	2	3	3	3	11	6	7	6	5	5	2	1	2	2	8	11	10	7
4. CASI SIEMPRE	7	7	13	13	11	10	5	12	8	7	10	10	9	10	11	12	13	9	10	10	10	4	14	11	9	15
5. SIEMPRE	9	13	5	6	6	5	4	6	12	11	9	9	2	6	4	4	4	8	10	10	10	16	22	22	22	22
TOTAL	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22				

## CONSOLIDADO DE LA BASE DE DATOS

Nro.	CULTURA ORGANIZACIONAL								DESEMPEÑO LABORAL			
	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V2	D1	D2	D3
1	103	21	23	15	9	12	7	16	85	22	13	50
2	88	20	19	14	6	8	9	12	74	20	9	45
3	75	14	16	10	6	11	8	10	79	22	10	47
4	96	17	20	18	10	11	5	15	96	28	12	56
5	84	18	19	13	7	9	7	11	95	22	11	62
6	76	15	15	11	7	9	9	10	87	23	11	53
7	107	20	19	19	9	15	5	20	97	30	13	54
8	112	21	23	20	10	15	3	20	103	30	13	60
9	96	19	20	19	8	11	7	12	96	26	13	57
10	108	21	22	20	9	14	3	19	95	27	12	56
11	110	17	24	17	6	14	14	18	99	26	13	60
12	112	21	22	20	9	15	6	19	99	26	13	60
13	112	17	21	20	10	15	9	20	97	26	12	59
14	108	22	23	17	9	12	9	16	90	24	13	53
15	82	18	18	10	8	8	7	13	80	25	9	46
16	109	24	21	17	10	13	6	18	98	25	13	60
17	101	22	21	14	9	11	11	13	90	24	12	54
18	104	21	22	16	8	13	4	20	96	27	12	57
19	72	14	16	11	4	6	8	13	82	22	11	49
20	87	19	18	15	6	9	7	13	83	23	10	50
21	106	25	25	15	9	12	7	13	91	24	14	53
22	73	16	15	8	5	8	9	12	76	21	9	46

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

0.822	0.672	0.750	0.677
-------	-------	-------	-------

22                  22                  22

6.44	4.05	5.08	4.15
------	------	------	------

**ANEXO N° 06**

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN**

**ANEXO N° 07**

**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**